

N° 26

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2002-2003

Annexe au procès-verbal de la séance du 17 octobre 2002

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi,

Par M. Louis SOUVET,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : M. Nicolas About, *président* ; MM. Alain Gournac, Louis Souvet, Gilbert Chabroux, Jean-Louis Lorrain, Roland Muzeau, Georges Mouly, *vice-présidents* ; M. Paul Blanc, Mmes Annick Bocandé, Claire-Lise Campion, M. Jean-Marc Juillard, *secrétaires* ; MM. Henri d'Attilio, Gilbert Barbier, Christian Bergelin, Joël Billard, Mme Brigitte Bout, MM. Jean-Pierre Cantegrit, Bernard Cazeau, Jean Chérioux, Mme Michelle Demessine, M. Gérard Dériot, Mme Sylvie Desmarescaux, MM. Claude Domeizel, Michel Esneu, Jean-Claude Étienne, Guy Fischer, Jean-Pierre Fourcade, Serge Franchis, André Geoffroy, Francis Giraud, Jean-Pierre Godefroy, Mme Françoise Henneron, MM. Philippe Labeyrie, Roger Lagorsse, André Lardeux, Dominique Larifla, Dominique Leclerc, Marcel Lesbros, Mmes Valérie Létard, Nelly Olin, Anne-Marie Payet, M. André Pourny, Mme Gisèle Printz, MM. Henri de Raincourt, Gérard Roujas, Mmes Janine Rozier, Michèle San Vicente, MM. Bernard Seillier, André Vantomme, Alain Vasselle, Paul Vergès, André Vézinhel.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (12^{ème} législ.) : 190, 231 et T.A. 34

Sénat : 21 (2002-2003)

Travail.

SOMMAIRE

	<u>Pages</u>
AVANT-PROPOS	6
I. METTRE FIN À L'ÉCLATEMENT DES SALAIRES MENSUELS MINIMA PAR LEUR CONVERGENCE « PAR LE HAUT » EN TROIS ANS	8
A. L'IMPASSE DES « MULTI-SMIC »	8
1. Une « bombe à retardement »	8
2. Des conséquences inacceptables	9
B. UN SCÉNARIO DE « SORTIE PAR LE HAUT »	11
1. Les solutions envisageables	11
2. Le dispositif retenu	12
II. ADAPTER LE DROIT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR LE DIALOGUE SOCIAL	13
A. UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION.....	13
1. Le difficile passage aux 35 heures	13
2. Des implications lourdes de conséquences	15
B. LES ASSOULISSEMENTS PROPOSÉS PAR LE PROJET DE LOI.....	16
1. La simplification du cadre légal	16
2. L'ouverture de nouveaux champs de négociation	17
III. FAVORISER LA CRÉATION D'EMPLOIS PAR UNE SIMPLIFICATION ET UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES	18
A. LES ALLÈGEMENTS DE CHARGES SOCIALES : DES DISPOSITIFS DÉPOURVUS DE COHÉRENCE D'ENSEMBLE ET DONT LE COÛT N'EST QUE PARTIELLEMENT COMPENSÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE	18
1. Des dispositifs dépourvus de cohérence d'ensemble	18
2. Un coût partiellement compensé à la sécurité sociale	21
B. UNE HARMONISATION DES SMIC QUI FOURNIT L'OCCASION D'UNE RÉFORME AMBITIEUSE DES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE CHARGES SOCIALES	23
1. Une réforme rendue nécessaire par l'harmonisation des SMIC	23
2. Un nouvel allègement de charges dont le dispositif s'inspire de la ristourne « Juppé »	23
a) Les allègements généraux sur les bas salaires actuellement en vigueur subsistent jusqu'au 30 juin 2003.....	23
b) Un dispositif unique s'inspirant de la ristourne dégressive sur les bas salaires	25
3. Une réduction de cotisations sociales dont les modalités de calcul visent à garantir la neutralité à l'égard de la durée du travail.....	28
a) Un allègement calculé sur la base du SMIC horaire	28
b) Un allègement qui tend à rendre moins coûteuses les heures supplémentaires	29

4. Un dispositif dont les objectifs sont de favoriser la création d'emplois, compenser les effets de l'harmonisation des SMIC et de limiter les risques de « trappes à bas salaires »	30
a) Favoriser la création d'emplois	30
b) Compenser les effets, sur le coût du travail, de l'harmonisation des SMIC	32
c) Limiter les risques de « trappe à bas salaires »	33
C. UNE MISE EN OEUVRE PROGRESSIVE, SANS FORMALITÉS EXCESSIVES ET DONT LE COÛT EST INTÉGRALEMENT COMPENSÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE.....	34
1. Une mise en oeuvre progressive : des modalités particulières définies pendant la période transitoire de convergence des minima salariaux (2003-2005).....	34
2. Des formalités réduites au strict nécessaire pour l'employeur	35
3. Une perte de recettes de cotisations intégralement compensée à la sécurité sociale	35
EXAMEN DES ARTICLES	38
• Article premier (art. 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) Harmonisation des salaires mensuels minima	38
• Art. 2 (art. L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8, L. 212-9, L. 212-10, L. 212-15-2, L. 212-15-3 et L. 227-1 du code du travail) Assouplissements des 35 heures	45
• Paragraphe I (art. L. 212-5 du code du travail) Régime définitif des heures supplémentaires	46
• Paragraphe II (art. L. 212-5-1 du code du travail) Contingent annuel d'heures supplémentaires et repos compensateur obligatoire	49
• Paragraphe III (art. L. 212-6 du code du travail) Fixation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires	53
• Paragraphe IV (art. L. 212-8 du code du travail) Simplification du calcul de la durée annuelle du travail en cas de modulation des horaires	54
• Paragraphe V (art. L. 212-9 du code du travail) Simplification du calcul de la durée annuelle du travail en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de journées de repos	56
• Paragraphe V bis (nouveau) (art. L. 212-10 du code du travail) Coordination	57
• Paragraphe VI (art. L. 212-15-2 du code du travail) Définition des « cadres intégrés »	58
• Paragraphe VII (art. L. 212-15-3 du code du travail) Assouplissement du forfait annuel en heures pour les salariés itinérants non-cadres et du forfait annuel en jours pour les cadres	61
• Paragraphe VIII (art. L. 227-1 du code du travail) Monétarisation du compte épargne-temps	64
• Art. 2 bis (nouveau) (art. L. 212-4 bis du code du travail) Régime de l'astreinte	66
• Art. 2 ter (nouveau) (article 26 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime) Coordination avec le code du travail maritime	69
• Art. 3 (art. 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) Prolongation jusqu'au 31 décembre 2005 du régime transitoire applicable en matière d'heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés au plus	70
• Art. 4 (art. L. 713-6, L. 713-7, L. 713-9, L. 713-14 et L. 713-15 du code rural) Transposition de certaines dispositions du projet de loi dans le code rural	72
• Art. 5 Complément différentiel de salaire dans les établissements médico-sociaux	73
• Art. 6 (art. L. 241-3 du code de la sécurité sociale) Dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales	75
• Art. 7 Dispositif transitoire d'allègement de cotisations patronales de sécurité sociale	83

• <i>Art. 8 (art. L. 131-9, L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale, art. L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural, art. L. 322-4-6 du code du travail, article 21 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, article 8-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, article 4 bis de la loi n°96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse et article 50 de la loi n° 2002-92 du 22 janvier 2002 relative à la Corse) Abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail et coordination.....</i>	89
• <i>Art. 9 (art. L. 711-13 du code de la sécurité sociale) Application du dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales à certains régimes spéciaux de sécurité sociale</i>	93
• <i>Art. 11 Date d'entrée en vigueur du dispositif d'allègement des cotisations sociales patronales</i>	95
• <i>Art. 12 (articles 19 et 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000) Abrogation des règles d'accès, de suspension et de suppression de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail</i>	96
• <i>Art. 13 (nouveau) Sécurisation des accords conclus en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000</i>	99
TRAVAUX DE LA COMMISSION	102
I. AUDITION DU MINIS TRE	102
II. AUDITION DES PARTENAIRES SOCIAUX	112
A. AUDITION DE M. ROLAND METZ ET DE MME MARIE-JOSÉ MARONI, CONSEILLERS CONFÉDÉRAUX DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT), ACCOMPAGNÉS DE M. BERNARD SAINCY, SECRÉTAIRE NATIONAL DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (UGICT-CGT).....	112
B. AUDITION DE M. ROBERT BUGUET, PRÉSIDENT ET DE M. PIERRE BURBAN, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA).....	116
C. AUDITION DE M. JEAN-MARC ICARD, SECRÉTAIRE NATIONAL CHARGÉ DU PÔLE « EMPLOI », ET DE M. ALAIN LECANU, DÉLÉGUÉ NATIONAL ET MME LAURENCE MATTHYS, CONSEILLIÈRE TECHNIQUE, DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)	119
D. AUDITION DE M. DENIS GAUTIER-SAUVAGNAC, VICE-PRÉSIDENT, DE M. DOMINIQUE TELLIER, DIRECTEUR DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE M. JEAN-PIERRE PHILIBERT, DIRECTEUR DES RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS, DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF).....	122
E. AUDITION DE M. JEAN GAUTIER, RAPPORTEUR, AU NOM DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, DE L'AVIS « SMIC ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : « DES DIVERGENCES À LA CONVERGENCE »	125

F. AUDITION DE MME MICHELLE BIAGGI, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE, MMES LUCILE CASTEX ET AÏ CHA TLIBI, ASSISTANTES CONFÉDÉRLES, DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE (CGT-FO).....	128
G. AUDITION DE M. JEAN-FRANÇOIS VEYSSET, VICE-PRÉSIDENT CHARGÉ DES AFFAIRES SOCIALES, ET DE M. GEORGES TISSIÉ, DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME).....	130
H. AUDITION DE M. MICHEL COQUILLION, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT, CHARGÉ DES NÉGOCIATIONS, DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)	132
I. AUDITION DE M. GILBERT FOURNIER, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL, CHARGÉ DU DOSSIER « TEMPS DE TRAVAIL », ET DE MME LAETITIA DEFOSSE, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE, DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)	135
III. EXAMEN DU RAPPORT	140
IV. TABLEAU COMPARATIF	147

AVANT-PROPOS

Mesdames, Messieurs,

Lors des débats précédant l'adoption des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, votre commission avait fait part de sa triple inquiétude au regard de la politique de réduction du temps de travail voulue par le précédent gouvernement.

Ainsi, dès 1998, elle avait exprimé la crainte que les incidences de l'abaissement de la durée légale du temps de travail sur les rémunérations mensuelles minima n'aient pas été suffisamment prises en compte, provoquant *de facto* un éclatement du SMIC et une augmentation du coût du travail lourde de conséquences.

Elle avait également regretté que la logique retenue soit celle d'une réduction autoritaire du temps de travail, risquant alors de réduire la place du dialogue social à la portion congrue et de complexifier à l'extrême un droit du travail déjà singulièrement illisible.

Elle avait enfin observé que le dispositif d'aide financière et d'allègement de charges lié à ces deux lois était un modèle de complexité dont les conditions de financement pérennes n'étaient, à l'évidence, pas maîtrisées.

La réalité n'a hélas pas démenti ces trois inquiétudes.

L'éclatement des salaires minima, lié à l'apparition annuelle de « garanties mensuelles de rémunération », a introduit d'intolérables inégalités entre salariés, touchant de surcroît principalement les plus modestes. Le principe, pourtant fondamental, « *à travail égal, salaire égal* » n'est plus respecté.

Le caractère autoritaire des 35 heures s'est ensuite heurté aux réalités et aux contraintes des entreprises, pour ne pas parler du secteur public. De fait, au 31 mars 2002, seules 13 % des entreprises sont effectivement « passées aux 35 heures ». Encore faudrait-il observer que la réduction du temps de travail introduit de nouvelles inégalités entre salariés et entreprises. Ainsi, à cette date du 31 mars, 45 % des entreprises de plus de 20 salariés sont aux 35 heures contre 10 % pour celles de 20 salariés et moins. Et les évolutions restent très fortes et très hétérogènes selon les secteurs et les régions.

Enfin, le détournement systématique des recettes des régimes sociaux pour alimenter le déficit chronique du FOREC a, malheureusement, donné raison à votre commission.

C'est à ce triple échec, c'est aux trois inquiétudes qu'avait exprimées votre commission que le présent projet de loi cherche à apporter une réponse. Cette réponse est nécessairement pragmatique, puisque, conformément aux engagements du Président de la République, la durée légale du temps de travail reste fixée à 35 heures.

Pour ce faire, le projet de loi ouvre trois chantiers, en apparence parallèles, mais dont la conjonction constitue une réponse globale aux défauts originels des lois précédentes :

- il prévoit un schéma de convergence des différents salaires minima à l'horizon 2005 (*titre Ier*) ;

- il introduit certains assouplissements aux 35 heures en renvoyant très largement à la négociation de branche (*titre II*) ;

- il réforme nos dispositifs d'allègements de charges pour mettre en place un nouveau système unifié et simplifié visant à favoriser l'emploi en réduisant le coût du travail, notamment pour les salariés les moins qualifiés (*titre III*).

I. METTRE FIN À L'ÉCLATEMENT DES SALAIRES MENSUELS MINIMA PAR LEUR CONVERGENCE « PAR LE HAUT » EN TROIS ANS

A. L'IMPASSE DES « MULTI-SMIC »

1. Une « bombe à retardement »

Début 1998, dès l'examen du projet de loi d'orientation et d'incitation relatif à la réduction du temps de travail, la question du SMIC s'est trouvée placée au cœur des débats sur la réduction du temps de travail avant d'en être en définitive la grande absente.

Dès lors que la durée légale hebdomadaire du travail est ramenée de 39 à 35 heures, se posait en effet la question de la rémunération du salarié payé au SMIC, ce dernier étant une garantie de salaire horaire.

Soit le SMIC horaire reste inchangé et le SMIC mensuel diminuait de 11,4 %.

Soit il n'apparaissait pas souhaitable que le passage à 35 heures se traduise par une baisse de la rémunération mensuelle et le SMIC horaire devait alors être revalorisé de 11,4 %.

Dans un premier temps, le précédent gouvernement a choisi... de ne pas choisir, la loi du 13 juin 1998 ne comportant aucune disposition sur ce point.

Dans un second temps, et alors même que la durée légale du travail était passée à 35 heures, le même gouvernement a alors choisi... de ne toujours pas choisir.

Certes, l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 abordait cette question du SMIC, mais en repoussait explicitement la résolution à 2005.

Afin d'éviter que la réduction du temps de travail ne se traduise, pour les salariés au SMIC, par une baisse de leur rémunération mensuelle, cet article 32 avait posé le principe d'une *garantie mensuelle de rémunération* (GMR) lors du passage aux 35 heures. Puis, en instituant des modalités différentes de revalorisation annuelle de ces GMR et du SMIC, il postulait leur convergence à terme.

Ce principe semblait, en apparence, simple, mais s'est révélé être une véritable « bombe à retardement ».

Le « cercle vertueux » attendu ne s'est pourtant pas produit et ne pouvait d'ailleurs pas se réaliser. Car, du fait de la création d'une nouvelle garantie mensuelle chaque année, l'écart entre la dernière GMR et le SMIC mensuel base 35 heures restait constant à 11,4 %.

2. Des conséquences inacceptables

La « convergence introuvable » des salaires minima est pourtant lourde de conséquences.

Elle introduit d'abord de graves inégalités entre salariés, brouillant la fonction première du SMIC : celle de référent salarial minimum.

A l'heure actuelle, environ 2,7 millions de salariés relèvent du SMIC ou d'une garantie mensuelle¹. Pour s'en tenir aux seuls salariés des entreprises non agricoles, 13,7 % d'entre eux en bénéficiaient au 1^{er} juillet 2001.

Proportion et nombre de salariés ayant bénéficié d'une garantie légale d'évolution de leur rémunération au 1^{er} juillet 2001

<i>Garantie mensuelle de rémunération</i>	4,2 %	598.000
dont GMR 1 (RTT entre le 15.06.98 et le 30.06.99)	0,3 %	38.000
dont GMR 2 (RTT entre le 1.07.99 et le 30.06.00)	2,8 %	400.000
dont GMR 3 (RTT entre le 1.07.00 et le 30.06.01)	1,1 %	160.000
<i>Smic horaire</i>	9,5 %	1.346.000
dont entreprises ayant réduit la durée du travail	1,0 %	137.000
TOTAL	13,7 %	1.944.000

Source : Dares – enquêtes ACEMO.

Ces inégalités sont de deux ordres :

- « à travail égal, salaire inégal »

Ainsi, au 1^{er} juillet 2002, et pour une durée de travail identique de 35 heures par semaine, un salarié relevant d'un minimum peut percevoir entre 1.154 euros par mois (s'il relève de la GMR 5) et 1.035 euros par mois (s'il travaille dans une entreprise nouvellement créée et donc non couverte par la garantie mensuelle).

- « à travail inégal, salaire égal »

De même, au 1^{er} juillet 2002, pour un salaire mensuel identique de 1.154 euros, un salarié rémunéré au SMIC pouvait travailler 39 heures par

¹ DARES, « Premières informations, premières synthèses », juillet 2002.

semaine¹ dans une entreprise non encore passée aux 35 heures, alors que le salarié travaillant 35 heures dans une entreprise venant juste de passer aux 35 heures percevait lui la GMR 5, soit un salaire identique pour une durée de travail hebdomadaire inférieure de 4 heures.

Les salaires minima depuis le 1^{er} juillet 2002

	Salariés à 35 heures non couverts par une garantie	RTT avant le 30/06/1999	RTT entre le 01/07/1999 et le 30/06/2000	RTT entre le 01/07/2000 et le 30/06/2001	RTT entre le 01/07/2001 et le 30/06/2002	RTT après le 01/07/2002	RTT après le 01/07/2002
	151,7 SMIC	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	169 SMIC*
Valeur en euros	1.035,9	1.100,7	1.114,3	1.133,5	1.147,5	1.154,3	1.154,3
Ecart à la garantie la plus élevée (en %)	11,4	4,9	3,6	1,8	0,6	0,0	

(*) Hors majoration pour heures supplémentaires.

Source : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, septembre 2002.

Mais cette « convergence introuvable » est également lourde de conséquences pour les entreprises, du fait de son impact sur le coût du travail.

Le coût du travail est d'abord affecté par l'impact des compensations salariales accordées par les employeurs lors de la réduction du temps de travail. De fait, rares sont les entreprises qui ont réduit les salaires mensuels lors du passage aux 35 heures. Dès lors, le coût salarial horaire augmente mécaniquement de 11,4 % alors même que les salaires mensuels restent stables. Quand bien même la réduction du temps de travail s'accompagne d'incitations financières et de modération salariale ultérieure, son coût pour l'entreprise reste élevé.

Mais le coût du travail sera surtout augmenté, à terme, par l'inéluctable augmentation de 11,4 % du SMIC horaire et son effet de diffusion dans l'ensemble de la pyramide des salaires (sans doute au moins jusqu'à 1,5 SMIC).

¹ En application de la loi du 19 janvier 2000, les quatre premières heures supplémentaires sont en effet « bonifiées » en repos compensateur.

B. UN SCÉNARIO DE « SORTIE PAR LE HAUT »

1. Les solutions envisageables

Dès son entrée en fonction, le nouveau Gouvernement a fait de la sortie de cette impasse l'une de ses priorités.

Ainsi, le 4 juin dernier, le Premier ministre a-t-il saisi le Conseil économique et social afin qu'il dresse un « *inventaire des solutions tendant à rationaliser le référent salarial minimum* ».

Le Conseil économique et social, dans son avis du 10 juillet 2002, a présenté trois séries de solutions¹ :

- les solutions reposant sur le recul de l'échéance ;
- les solutions fondées sur le gel nominal de la GMR 5 sur plusieurs années ;
- les solutions impliquant une convergence rapide.

Il ressort des travaux du Conseil économique et social que chacune de ces solutions présente des avantages et des inconvénients.

Mais il apparaît surtout que le Conseil a souhaité rappeler les « *valeurs fondamentales* » qui devaient selon lui sous-tendre la décision du Gouvernement :

« - *garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés les moins bien rémunérés (salariés au SMIC et salariés bénéficiaires des garanties mensuelles)* ;

« - *garder au SMIC horaire son caractère de minimum social, assorti d'une participation aux fruits de la croissance* ;

« - *redonner aux salariés des catégories aux plus basses rémunérations une visibilité et des perspectives* ;

« - *favoriser le dialogue social permettant de donner des perspectives de carrière aux salariés, notamment par la relance des négociations.* »²

¹ On rappellera cependant que deux rapports plus anciens avaient déjà exploré les conditions de sortie des « multi-SMIC ». Il s'agissait du rapport sur le plein emploi de M. Jean Pisani-Ferry (Conseil d'analyse économique, 2000) et de celui de la commission du Plan présidée par M. Henri Rouilleaut sur la réduction du temps de travail (Commissariat général au Plan, 2001).

² Avis présenté par M. Jean Gautier « SMIC et réduction du temps de travail : des divergences à la convergence ».

2. Le dispositif retenu

Se fondant sur l'analyse des différents scénarios d'harmonisation des salaires minima réalisée par le Conseil économique et social, le projet de loi retient le scénario d'une harmonisation « par le haut » en trois ans.

Cette convergence se fera selon le schéma suivant :

1°/ fin de la création de nouvelles GMR après le 1er juillet 2002.

2°/ revalorisation de la dernière garantie, qui constitue le point de convergence, en fonction de la seule évolution des prix : son pouvoir d'achat est donc maintenu.

3°/ revalorisation différenciée et constante des autres garanties et du SMIC sur la période 2003-2005 de manière à ce qu'ils atteignent le point de convergence au 1er juillet 2005.

Votre commission souscrit pleinement à ce scénario de convergence qui lui paraît être le seul véritablement envisageable pour en finir avec l'éclatement actuel des référents salariaux, dans le respect des « valeurs fondamentales » rappelées par le Conseil économique et social.

II. ADAPTER LE DROIT DU TEMPS DE TRAVAIL PAR LE DIALOGUE SOCIAL

A. UNE NÉCESSAIRE ADAPTATION

1. Le difficile passage aux 35 heures

Depuis le 1^{er} janvier 2002, en application de la loi du 19 janvier 2000, la durée légale du travail effectif des salariés est désormais de 35 heures par semaine.

Pour autant, le passage effectif aux 35 heures est encore loin d'être réalisé, comme le montrent les suivis statistiques réalisés par l'ACOSS¹.

Ainsi, à la fin du mois de mars 2002, 197.737 entreprises employant près de 8,2 millions de salariés bénéficiaient d'allègements de cotisations sociales suite à la réduction de leur temps de travail, soit 12,8 % des entreprises du secteur privé.

Nombre d'entreprises et de salariés « aux 35 heures »

	Période d'emploi								
	Avril 2000	Juin 2000	Sept. 2000	Déc.2000	Mars 2001	Juin 2001	Sept. 2001	Déc. 2001	Mars 2002
Nombre d'entreprises	29.107	36.542	43.447	50.762	70.960	79.325	87.621	111.005	197.737
Nombre d'établissements	75.698	95.614	112.099	129.314	159.510	174.635	189.068	216.361	315.598
Effectif salarié total	3.184.481	4.152.537	4.878.039	5.943.589	6.253.312	6.584.181	7.036.755	7.372.155	8.210.519
Effectif inscrit fin période	nd	3.636.751	4.718.364	5.569.234	6.048.595	6.439.508	6.893.399	7.224.502	8.074.541

Source : ACOSS

Ces données brutes masquent toutefois de fortes disparités selon la taille de l'entreprise, qui témoignent des difficultés rencontrées par les entreprises pour réduire le temps de travail.

A la fin du mois de mars 2002, 45 % des entreprises de plus de 20 salariés sont « aux 35 heures » contre 10,4 % des entreprises de 20 salariés

¹ Ce suivi concerne les entreprises du secteur privé (hors agriculture) qui ont pu bénéficier d'un dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales suite à la réduction du temps de travail (dispositifs de Robien, Aubry I et Aubry II).

et moins. La part des effectifs de ces entreprises atteint 60,3 % pour celles de plus de 20 salariés et 17,2 % pour les autres.

Part des entreprises et des salariés « aux 35 heures »

		Période d'emploi								
		Avril 2000	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001	Juin 2001	Sept. 2001	Déc. 2001	Mars 2002
Ensemble des entreprises	Nombre d'entreprises	1,9 %	2,4 %	2,8 %	3,3 %	4,6 %	5,1 %	5,6 %	7,1 %	12,8 %
	Effectif salarié total	20,3 %	25,4 %	28,8 %	34,2 %	36,3 %	38,6 %	40,3 %	42,6 %	47,6 %
Entreprises de plus de 20 salariés	Nombre d'entreprises	19,3 %	22,8 %	25,8 %	29,0 %	33,4 %	35,8 %	37,1 %	39,4 %	45,0 %
	Effectif salarié total	28,4 %	35,5 %	40,0 %	47,6 %	49,5 %	52,3 %	54,2 %	56,7 %	60,3 %
Entreprises de 20 salariés et moins	Nombre d'entreprises	0,7 %	0,9 %	1,2 %	1,4 %	2,5 %	2,9 %	3,3 %	4,7 %	10,4 %
	Effectif salarié total	2,0 %	2,3 %	2,8 %	3,2 %	5,1 %	5,9 %	6,6 %	9,1 %	17,2 %

Source : ACOSS

Ces difficultés de passage « aux 35 heures » dans le cadre des dispositifs législatifs mis en oeuvre ces dernières années n'infirmes pas pour autant la tendance observée ces dernières années de baisse de la durée moyenne du travail. Ainsi, de janvier 1997 à juin 2002, la durée collective hebdomadaire affichée des salariés à temps complet de l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus a diminué de trois heures pour s'établir à 35,7 heures.

Durée hebdomadaire du travail des salariés à temps complet selon la taille de l'entreprise

	Durée en fin de trimestre (en heures)					Variation au 31/06/2002 (en %)	
	2 ^{ème} trim. 2001	3 ^{ème} trim. 2001	4 ^{ème} trim. 2001	1 ^{er} trim. 2002	2 ^{ème} trim. 2002	sur 3 mois	sur 12 mois
Toutes tailles confondues	36,15	36,10	36,05	35,76	35,69	- 0,2	- 1,3
10 à 19 salariés	38,62	38,56	38,41	37,31	37,16	- 0,4	- 3,9
20 à 49 salariés	36,99	36,94	36,83	36,32	36,23	- 0,3	- 2,1
50 à 99 salariés	36,25	36,13	36,13	35,90	35,82	- 0,2	- 1,2
100 à 249 salariés	35,91	35,87	35,88	35,68	35,61	- 0,2	- 0,8
250 à 499 salariés	35,59	35,54	35,52	35,41	35,33	- 0,2	- 0,8
500 salariés ou plus	35,32	35,26	35,22	35,17	35,15	- 0,1	- 0,5

Source : Enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), DARES.

2. Des implications lourdes de conséquences

Ces difficultés soulignent avec force les limites de la démarche de réduction autoritaire du temps de travail que votre commission n'a eu de cesse de dénoncer.

Au vu des premiers enseignements de l'expérience, les deux limites principales au processus de réduction du temps de travail apparaissent désormais clairement.

D'une part, en limitant la durée du travail dans un contexte où persistent de fortes difficultés de recrutement (en dépit de la hausse constatée du chômage depuis un an et demi) et où elles risquent encore de s'accroître compte tenu des évolutions prévisibles de la population active, la réduction du temps de travail constitue une **lourde contrainte pour les capacités de production de nos entreprises**. Ces contraintes sont encore renforcées par le rationnement des heures supplémentaires introduit par la loi du 19 janvier 2000.

Ainsi, et alors même que la France était, dès 1998, le pays de l'OCDE dans lequel la durée du travail était la plus faible, cette tendance apparaît aujourd'hui comme un frein substantiel à la poursuite ou au redémarrage de l'activité.

Durée du travail dans quelques pays de l'OCDE en 1998

	Etats-Unis	Japon	France	Allemagne	Italie	Espagne	Pays-Bas	Royaume-Uni
Durée hebdomadaire habituelle	42,3	48,6	39,7	40,1	38,5	40,7	39,0	44,0
Durée hebdomadaire conventionnelle moyenne	-	40-44	39,0	38,0	37,5	38,8	38,5	38,0
Jours fériés moyens	7,6 jours	15 jours	9,1 jours	10,6 jours	8,6 jours	11,2 jours	6 jours	8 jours
Durée annuelle habituelle	2.068	2.194	1.770	1.773	1.763	1.915	1.799	2.006

Source : OFCE, *Observations et diagnostics économiques* n°82, juillet 2002

D'autre part, les **conditions actuelles imposées pour la réduction du temps de travail apparaissent largement insoutenables pour les petites entreprises**.

En effet, et comme le relève avec raison le rapport précité du Commissariat général au Plan, « *les outils classiques d'organisation du temps de travail sont mal ou totalement inadaptés* » aux petites entreprises.

Dès lors, au regard de ce constat, il importait, sans remettre en cause le principe même de l'abaissement de la durée légale du travail, d'en revoir les conditions de mise en œuvre.

B. LES ASSOUPLISSEMENTS PROPOSÉS PAR LE PROJET DE LOI

Les assouplissements proposés relèvent d'une double logique : la simplification d'un cadre légal trop rigide et la relance du dialogue social en matière d'aménagement du temps de travail.

1. La simplification du cadre légal

- **Le régime des heures supplémentaires**

A l'heure actuelle, ce régime, issu de la loi du 19 janvier 2000, se caractérise par son extrême complexité et sa forte rigidité.

Coexistent, en effet, trois régimes différents selon la taille de l'entreprise : celui pour les entreprises de 1 à 10 salariés, celui pour les entreprises de 11 à 20 salariés et celui pour les entreprises de plus de 20 salariés.

A cela s'ajoutent des modalités différentes de bonification des heures supplémentaires : en repos compensateur de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure, puis en majoration salariale pour les heures suivantes.

Surtout existent parallèlement deux types de contingents. Le contingent dit « légal » ou « réglementaire », fixé par décret, sert de référence pour le déclenchement du repos compensateur obligatoire. Le contingent « conventionnel », négocié au niveau de la branche, sert lui de référence pour l'autorisation de l'inspecteur du travail en cas de dépassement.

Dans ce paysage éclaté, le projet de loi apporte une nouvelle lisibilité.

Il prévoit d'abord l'unification des modes de bonification des heures supplémentaires, la majoration salariale s'appliquant alors de droit. Il uniformise également les conséquences juridiques attachées aux différents contingents. Il fusionne enfin le régime applicable aux entreprises de 10 salariés et moins et celui dont relèvent celles de 11 à 20 salariés en matière de repos compensateur obligatoire.

- **Le relèvement du contingent réglementaire**

Parallèlement, pour renforcer les capacités productives des entreprises, le Gouvernement a annoncé son intention de partir de 130 à 180 heures le volume du contingent annuel d'heures supplémentaires. C'est chose faite depuis la publication du décret du 15 octobre 2002.

- **La prolongation de la période transitoire pour les petites entreprises**

Le projet de loi prend enfin en compte les spécificités des petites entreprises pour lesquelles la réduction du temps de travail s'avère très difficile.

Pour favoriser leur adaptation, le projet de loi prolonge de trois ans la période de transition ouverte par la loi du 19 janvier 2000. Pour les entreprises de 20 salariés et moins, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires sera donc maintenu à 10 % jusqu'au 31 décembre 2005.

2. L'ouverture de nouveaux champs de négociation

- **La détermination du taux de majoration des heures supplémentaires**

Ce seront désormais les partenaires sociaux qui détermineront, au niveau de la branche, la nature et le taux de majoration des heures supplémentaires. La loi n'en conserve pas moins son rôle de garant de l'ordre public social puisque, d'une part, elle fixe un taux minimum de 10 % et que, d'autre part, en l'absence d'accord, ce seront les taux actuels qui s'appliqueront de droit.

- **Le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire**

En unifiant les conséquences juridiques attachées au franchissement des contingents réglementaire et conventionnel, le projet de loi confie donc à la négociation de branche étendue la tâche de déterminer en priorité le volume d'heures du contingent applicable en matière des droits à repos compensateur obligatoire, les seuils réglementaires ne s'appliquant alors plus qu'à défaut de contingent conventionnel.

- **Les conventions annuelles de forfait**

Sans remettre en cause l'équilibre général des conventions annuelles de forfait instituées par la loi du 19 janvier 2000, le projet de loi renforce les possibilités offertes à la négociation collective en la matière : il prévoit ainsi d'assouplir la définition des salariés itinérants non-cadres pouvant bénéficier de forfaits en heures et d'élargir le champ des « cadres autonomes » pouvant relever des forfaits en jours.

III. FAVORISER LA CRÉATION D'EMPLOIS PAR UNE SIMPLIFICATION ET UNE PLUS GRANDE EFFICACITÉ DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES

Le titre III du projet de loi (« Dispositions relatives au développement de l'emploi ») regroupe sept articles définissant un nouveau dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales sur les bas salaires.

Prenant acte de la multiplicité parfois coûteuse des dispositifs existants, le présent projet de loi entend ainsi saisir l'occasion fournie par l'harmonisation des SMIC pour réaliser une réforme ambitieuse des allègements de charges sur les bas salaires.

La nouvelle réduction de cotisations sociales patronales ainsi définie, qui s'inspire directement de la ristourne « Juppé », vise à favoriser la création d'emplois et à compenser les effets, sur le coût du travail, de la convergence des minima salariaux. « Déconnecté » de la durée du travail, cet allègement fera l'objet d'une mise en oeuvre progressive, sans formalités excessives pour les employeurs. En outre, son coût, déjà limité par la suppression des dispositifs qu'il remplace, sera intégralement compensé à la sécurité sociale.

A. LES ALLÈGEMENTS DE CHARGES SOCIALES : DES DISPOSITIFS DÉPOURVUS DE COHÉRENCE D'ENSEMBLE ET DONT LE COÛT N'EST QUE PARTIELLEMENT COMPENSÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE

1. Des dispositifs dépourvus de cohérence d'ensemble

Les allègements de charges sociales ont été mis en œuvre, depuis une dizaine d'années, par l'accumulation de mesures spécifiques sans qu'aucune vision d'ensemble ne préside véritablement à leur définition.

Les exonérations de cotisations sociales liées à la politique de l'emploi

Un essai de typologie

(Extrait du rapport de la Cour des comptes sur la sécurité sociale – septembre 2001)

Le nombre des exonérations de cotisations sociales liées à la politique de l'emploi gérées par les URSSAF s'élève à environ **trente-cinq** qui, à la fin de l'année 2000, concernaient environ **13,5 millions d'emplois**.

Sous l'angle de leur place dans la politique de l'emploi, elles peuvent être, de façon quelque peu arbitraire, classées en trois grandes catégories :

1. *Des exonérations ciblées sur certaines catégories de salariés ou de contrats de travail :*

- les exonérations associées à des dispositifs dirigés vers des personnes dont l'insertion sur le marché du travail est jugée devoir être aidée (jeunes, chômeurs de longue durée). Il s'agit, par exemple, de l'exonération associée au contrat initiative-emploi (CIE) ;

- les exonérations qui visent à encourager des formes particulières d'emploi : exonération pour l'emploi d'un premier salarié, par exemple.

2. *Des exonérations de charges sociales ciblées sur certaines zones géographiques*, comme les zones franches urbaines ou la Corse.

3. *Des exonérations de caractère général sur les bas salaires et la réduction du temps de travail* (qui ont vocation à terme à ne former qu'un seul dispositif) :

- l'allègement général de charges sociales pour les bas salaires, avec les cas particuliers que constituent les secteurs des hôtels-cafés-restaurants et du transport* ;

- les exonérations en faveur de l'aménagement-réduction collective du travail : dispositif « de Robien », dispositif « Aubry ».

** A partir de la mise en œuvre de la deuxième loi sur la réduction du temps de travail, le plafond de l'exonération générale peut être de 1,3 SMIC ou de 1,8 SMIC selon les situations au regard de la réduction du temps de travail.*

En dépit de la typologie esquissée par la Cour des comptes (cf. encadré ci-dessus), les mesures d'allègement des charges sociales actuellement en vigueur se caractérisent donc par leur extrême **hétérogénéité**, notamment en ce qui concerne :

- *Les cotisations visées* : le plus souvent, on l'a vu, les allègements concernent les cotisations patronales de sécurité sociale. Toutefois, certains dispositifs (*ex. zones franches urbaines*) s'appliquent également aux cotisations dues par les entreprises au titre du Fonds national d'aide au logement (FNAL) ou du versement transport (VT). Enfin, dans certains cas particuliers, tel l'apprentissage, l'exonération concerne la totalité des cotisations de sécurité sociale (patronale et salariale) ;

- *La durée d'application de la mesure considérée*, celle-ci pouvant avoir un caractère permanent (cf. « ristourne Juppé » ; « allègement Aubry II ») ou, au contraire, être limitée dans le temps (cf. *aides incitatives « de Robien » et « Aubry I »*). A ce sujet, **il convient de noter que certains**

dispositifs, aujourd'hui abrogés, continueront néanmoins à produire leurs effets pendant encore plusieurs années.

Ainsi, les dernières conventions « de Robien », conclues avant l'abrogation de ce dispositif en 1998, demeureront en vigueur jusqu'à leur terme normal en 2005.

- *Les modalités d'application des exonérations*, certaines mesures étant liées à des embauches (*cf. volet offensif « de Robien » et « Aubry I »*), d'autres concernant les salariés en place (*cf. réduction dégressive des cotisations sur les bas salaires*).

- *Le mode de calcul de l'allègement de charges accordé*, comme l'illustrent les quelques exemples recensés dans le tableau ci-après :

Principaux modes de calcul des allègements de cotisations sociales

Abattement forfaitaire	- de Robien - Aubry I
Abattement proportionnel	- Abattement temps partiel et abattement pour les emplois à temps réduit dans les entreprises ayant réduit la durée du travail (30 % des cotisations patronales de sécurité sociale)
Exonérations limitées aux cotisations d'allocations familiales	- Salariés des exploitants agricoles (selon montant mensuel de la rémunération) - Régimes spéciaux (selon montant mensuel de la rémunération)
Exonérations limitées aux salaires inférieurs à un plafond	- Ristourne Juppé (1,3 SMIC) - Aubry II (1,8 SMIC)
Exonérations au-delà des cotisations de sécurité sociale	- Contrat d'apprentissage (également chômage, retraite complémentaire, CSG, CRDS, FNAL (fonds national d'aide au logement), VT (versement transport), taxe sur les salaires pour entreprises artisanales d'au plus dix salariés) - Zones franches urbaines (également FNAL, VT) - Emploi d'une aide à domicile par une personne âgée ou invalide (également FNAL)

- *La possibilité (ou non) de cumuler plusieurs mesures au titre d'un même emploi salarié*, l'accumulation progressive de divers dispositifs ayant conduit le législateur à autoriser, dans certains cas, et sous certaines conditions, ce cumul. Le tableau ci-dessous résume les règles de cumul applicables aux principales mesures de réduction des cotisations sociales patronales actuellement en vigueur (*ristourne dégressive ; aides « de Robien » et « Aubry I » ; allègements « Aubry II »*).

Dispositif Cumulable avec :	Ristourne dégressive	Aide de Robien	Aide incitative Aubry I	Allègement Aubry II
Ristourne dégressive sur les bas salaires		Oui	Oui	Non
Aide de Robien	Oui		Non	Oui (minoration)
Aide incitative Aubry I	Oui	Non		Oui (minoration)
Allègement Aubry II	Non	Oui (minoration)	Oui (minoration)	

Le cumul autorisé de plusieurs mesures peut même aboutir, dans certains cas, à une exonération totale de la cotisation sociale patronale. Les règles relatives à l'allègement «Aubry II» précisent ainsi que *le total des exonérations ou des réductions accordées à un employeur ne peut excéder le montant « global » des cotisations sociales dues par celui-ci.*

2. Un coût partiellement compensé à la sécurité sociale

Indépendamment de leurs modalités, les allègements de charges se traduisent très nécessairement par une perte de recettes de cotisations pour les régimes de sécurité sociale.

Depuis l'adoption de la « loi Veil » de 1994, toute mesure d'exonération de cotisations (intervenue depuis juillet 1994) devrait donc « *donner lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'Etat pendant toute la durée de son application* »¹.

Conformément à cette disposition, le taux de compensation, à la sécurité sociale, des allègements de cotisations est ainsi passé **de 43 % en 1992 à 78,07 % en 1996** (la part non compensée correspondant aux mesures entrées en vigueur avant 1994).

Or, depuis 2000, la création du FOREC (qui n'est devenue effective qu'en 2001) a compromis la cohérence de ce dispositif² :

- en permettant à l'Etat de se décharger sur le FOREC du fardeau de la compensation financière due à la sécurité sociale ;

¹ Article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

² Voir rapport Sénat n° 60 (2001-2002) Tome I (Equilibres financiers généraux et assurance maladie) de M. Alain Vasselle sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2002.

- et en faisant participer celle-ci, à hauteur de 4,5 milliards d'euros (30 milliards de francs) en année pleine, au financement de cette compensation, par «réaffectation» au FOREC de recettes fiscales dont les régimes de base bénéficiaient antérieurement.

Des circuits de financement particulièrement opaques et complexes ont été ainsi mis en place par le précédent Gouvernement afin de faire supporter, à la sécurité sociale, une part croissante d'une dispendieuse politique de l'emploi fondée sur la réduction du temps de travail.

Au total, et **envisagées du seul point de vue de leurs modes de financement**, les exonérations de cotisations comptabilisées **au titre du régime général** peuvent être aujourd'hui regroupées en trois catégories :

▪ *les exonérations non compensées* : il s'agit, notamment, du reliquat des mesures d'exonération mises en œuvre avant l'entrée en vigueur de la « loi Veil » de 1994 ;

▪ *les exonérations compensées par l'Etat* qui sont relatives aux dispositifs suivants :

- la formation en alternance (apprentissage ; contrats de qualification jeunes et adultes) ;
- les dispositifs d'insertion des publics en difficulté (contrats initiative-emploi ; insertion par l'économique, contrats de retour à l'emploi) ;
- des mesures spécifiques en faveur de zones géographiques ou de divers secteurs d'activité (zones de revalorisation rurale, zones de redynamisation urbaine, zones franches, Corse et DOM, hôtels-café-restaurants)

▪ *les exonérations compensées par le FOREC* qui regroupent la réduction dégressive sur bas salaires, les aides incitatives «de Robien» et « Aubry I », les allégements 35 heures « Aubry II » et les exonérations de cotisations d'allocations familiales accordées à certaines entreprises.

Il convient de souligner que le coût de cette dernière catégorie d'exonérations, qui est de loin la plus importante en termes de masses financières, s'élève à 15,5 milliards d'euros en 2003.

Ce (bref) constat sur les dispositifs d'allégement de charges en vigueur démontre, si besoin est, la nécessité d'une réforme d'ensemble des allégements de charges actuellement en vigueur, ne serait-ce que pour en renforcer l'efficacité en terme de création d'emplois.

B. UNE HARMONISATION DES SMIC QUI FOURNIT L'OCCASION D'UNE RÉFORME AMBITIEUSE DES ALLÈGEMENTS GÉNÉRAUX DE CHARGES SOCIALES

1. Une réforme rendue nécessaire par l'harmonisation des SMIC

Après l'harmonisation des SMIC, toutes les entreprises devront supporter le même salaire minimum, le SMIC horaire, et ce indépendamment des modalités de convergence qui seront retenues. Afin d'éviter des inégalités de traitement susceptibles d'engendrer des distorsions de concurrence, il est donc impératif que le coût minimal du travail soit le même pour toutes les entreprises. En d'autres termes, un salarié doit ouvrir droit à un même taux d'exonération de charges qu'il travaille à 35 ou à 39 heures. La création d'un barème unique de réduction de cotisations s'impose donc.

En outre, la disparition des garanties mensuelles de rémunération va provoquer une augmentation du SMIC horaire qui concernera l'ensemble des entreprises restées à 39 heures. Or, on estime qu'une hausse d'un point du SMIC « détruit » 1,5 % des emplois directement concernés. Afin d'en limiter les effets sur l'emploi peu qualifié, il paraît donc nécessaire de définir un nouveau dispositif neutralisant tout ou partie des hausses de coût salarial liées à la sortie du dispositif des garanties mensuelles.

2. Un nouvel allègement de charges dont le dispositif s'inspire de la ristourne « Juppé »

Le nouvel allègement défini dans le projet de loi se substitue, à compter du 1^{er} juillet 2003, à la ristourne « Juppé » et à l'allègement « Aubry II ».

a) Les allègements généraux sur les bas salaires actuellement en vigueur subsistent jusqu'au 30 juin 2003

Jusqu'au 30 juin 2003, les deux allègements généraux de cotisations sociales patronales existants demeureront donc en vigueur. Il s'agit de :

➤ **la ristourne dégressive sur les bas salaires (« ristourne Juppé »)** : depuis le passage de la durée légale du travail à 35 heures, la « ristourne Juppé » continue à s'appliquer aux entreprises dont la durée effective du travail est restée à 39 heures, ainsi qu'à celles qui, bien qu'ayant conclu un accord collectif de réduction du travail, ne remplissent pas les conditions exigées par la loi « Aubry II » pour pouvoir bénéficier des allègements correspondants (accord approuvé par la majorité des syndicats présents dans l'entreprise ; engagements en termes de création ou de maintien d'emplois).

« Ristourne Juppé »

Réduction **dégressive** des cotisations sociales patronales sur les bas salaires selon le dispositif suivant :

- **pour les salaires inférieurs au SMIC (39 heures)** : la réduction atteint son niveau maximal, soit 18,2 points de cotisations (sur un total de 30,2¹) ;
- **pour les salaires compris entre le SMIC et 1,3 fois le SMIC** : l'allégement devient dégressif ;
- **pour les salaires supérieurs à 1,3 fois le SMIC** : aucune réduction de cotisations patronales n'est accordée.

➤ **l'allégement lié à la réduction du temps de travail (« Aubry II »)** bénéficie aux entreprises qui, par accord collectif, ont fixé la durée collective du travail, au plus, à 35 heures hebdomadaires (ou à 1.600 heures sur l'année) et qui remplissent, par ailleurs, les conditions générales exigées par la loi pour ouvrir droit à cet allégement (*cf. ci-dessus*).

Allégement « Aubry II »

- **pour tous les salaires** (quel que soit leur montant) : un abattement forfaitaire de cotisations patronales, « l'aide pérenne aux 35 heures », d'un montant mensuel de 53,97 euros (juillet 2002) ;

- **pour les salaires situés en dessous d'un plafond (1,8 fois le SMIC 35 heures)** : réduction **dégressive** des cotisations patronales (incluant l'aide pérenne aux 35 heures) à partir d'un maximum équivalent, pour les plus bas salaires, à 290,13 euros par mois (juillet 2002).

Il convient de souligner que l'allégement « Aubry II » est également dégressif dans le temps. Lors de sa conception initiale (en 2000), et compte tenu du niveau atteint par le SMIC à cette époque, l'allégement « Aubry II » se traduisait (au SMIC) par **une réduction maximale de 26 points de cotisations**. Or, le jeu conjugué, d'une part, de **la formule retenue pour le calcul de l'allégement** et, d'autre part, des revalorisations successives, au 1^{er} juillet de chaque année, des minima salariaux (SMIC + garanties mensuelles) se traduit par une diminution progressive du montant de cet allégement au niveau du SMIC. **Ainsi, pour le SMIC 35 heures en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2002, l'allégement maximal ne représente-il plus que 23,5 points de cotisations** (contre 26 points au 1^{er} juillet 2000).

¹ Les cotisations sociales patronales concernées par la « ristourne Juppé », l'allégement « Aubry II » et le dispositif du projet de loi, sont les mêmes, à savoir : cotisations d'assurances sociales (maladie-maternité-invalidité-décès-veuvage), d'allocations familiales, d'accidents du travail et de maladies professionnelles dues au titre de la rémunération mensuelle brute. Au total, et sur la base des taux actuellement en vigueur, ces cotisations patronales représentent 30,2 % du salaire brut (pour une cotisation moyenne d'accidents du travail de 2,2%).

➤ après application des allègements de cotisations sociales patronales, le coût horaire du travail au niveau du SMIC est, actuellement, comparable pour les entreprises à 35 ou à 39 heures, particulièrement en ce qui les entreprises qui sont passées tôt aux 35 heures, comme l'illustre le tableau ci-après :

**Coût horaire du travail dans les entreprises à 35 heures et à 39 heures
au 1^{er} juillet 2002 (cas d'une entreprise de moins de 20 salariés)¹**

	Entreprises à 39 heures « ristourne Juppé »	Entreprises à 35 heures allègement « Aubry II »	
	SMIC (au 1 ^{er} juillet 2002)	GMR2 *	GMR5 **
Salaire brut mensuel (en euros)	1154,3	1114,3	1154,3
Salaire brut horaire	6,83	7,35	7,61
Montant d'exonération	210,1	290,1	270,8
Coût horaire du travail avant exonération	10,02	10,67	11,05
Coût horaire du travail après exonération	8,76	8,75	9,26
Taux d'exonération	18,2 %	26,0 %	23,5 %

* garantie mensuelle en vigueur au 1^{er} janvier 2000

** garantie mensuelle en vigueur au 1^{er} juillet 2002

b) *Un dispositif unique s'inspirant de la ristourne dégressive sur les bas salaires*

Le nouvel allègement de cotisations sociales patronales s'inspire directement de la « ristourne Juppé », notamment en ce qui concerne :

➤ **la définition des employeurs bénéficiaires** : le champ d'application du nouvel allègement recouvre l'ensemble des employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage, ainsi que les salariés d'entreprises publiques, d'établissements publics industriels et commerciaux, de collectivités territoriales ou de sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire. Sont également concernés les employeurs relevant des régimes spéciaux des mines, des marins ainsi que des clercs et employés de notaires.

➤ **le « profil » de l'allègement accordé** : l'allègement proposé prend la forme d'une ristourne dégressive sur les salaires **inférieurs à 1,7 fois le SMIC** (« ristourne Juppé » : 1,3 fois le SMIC). Au niveau du SMIC, le montant maximum d'exonérations de cotisations est de 26 points (18,2 points pour le « ristourne Juppé »), soit l'équivalent du maximum *initialement prévu* pour l'allègement « Aubry II ».

¹ Source : rapport de la commission des comptes de la sécurité sociale – septembre 2002

**Comparaison de la réduction des cotisations sociales patronales résultant de la
« ristourne Juppé », de l'allègement « Aubry II » et du nouvel
allègement dans son régime définitif
(sur la base d'un SMIC horaire à 7,61 euros
et d'une durée du travail à 151,7 heures)**

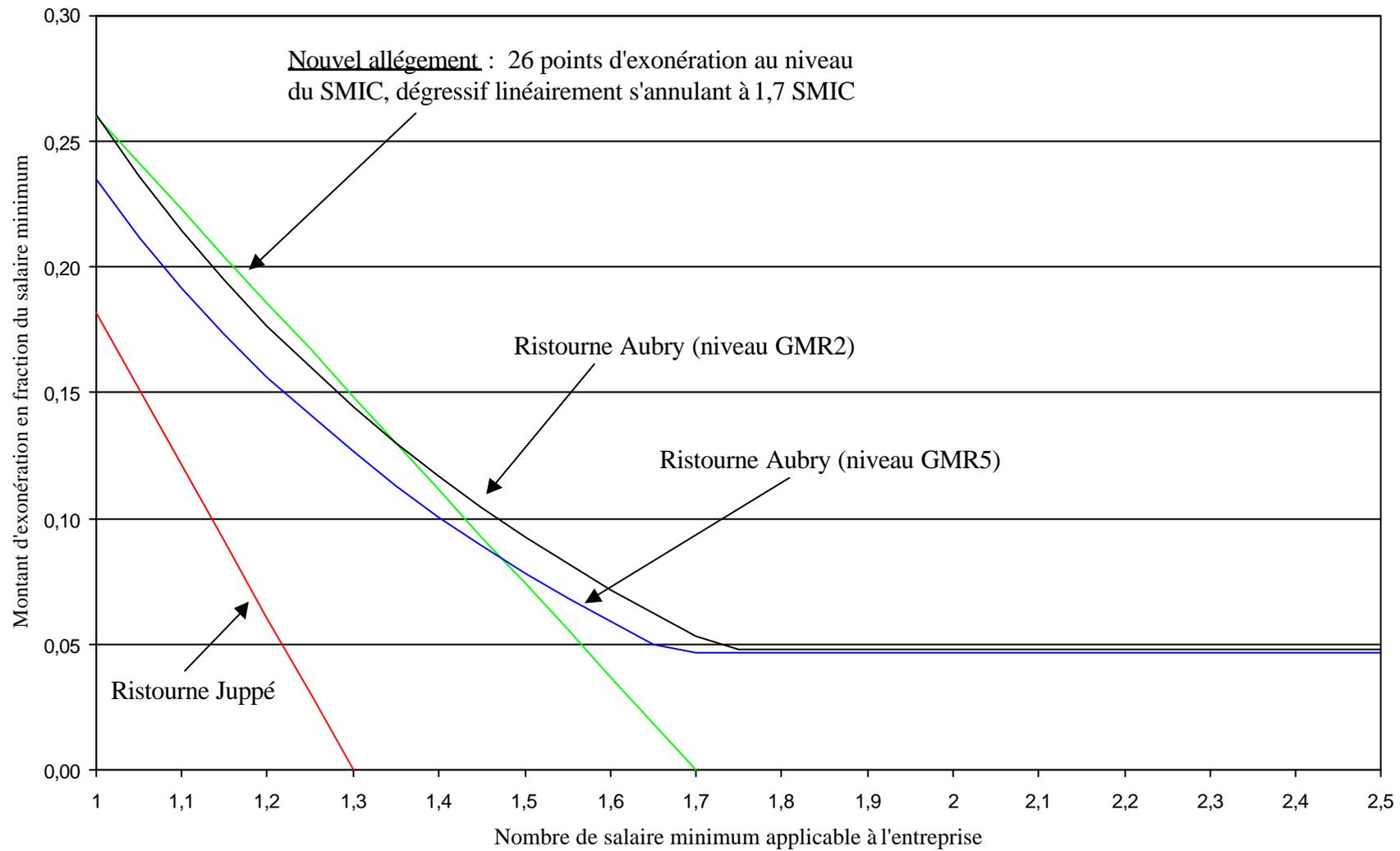
	Salaires bruts	Cotisations avant réduction		Réduction part patronale en euros			Réduction part patronale en points de cotisations		
		Salarié	Employeur	«Juppé»	«Aubry II»	PJL	«Juppé»	«Aubry II»	PJL
SMIC	1.154	173	349	210	271	300	18,2	23,5	26,0
1,1	1.270	190	383	140	222	257	11,0	17,5	20,3
1,2	1.385	208	418	70	181	214	5,1	13,0	15,5
1,3	1.501	225	453	0	146	171	0	9,7	11,4
« Ristourne Juppé »									
1,4	1.616	242	488	0	116	129	0	7,2	8,0
1,5	1.731	260	523	0	91	86	0	5,2	5,0
1,6	1.847	277	558	0	68	43	0	3,7	2,3
1,7	1.962	294	593	0	54	0	0	2,8	0,0
PJL et seuil « aide pérenne » Aubry II									
1,8	2.078	312	627	0	54	0	0	2,6	0,0
1,9	2.193	329	662	0	54	0	0	2,5	0,0
2	2.309	346	697	0	54	0	0	2,3	0,0

Par rapport à la ristourne « Juppé » (*cf. tableau ci-dessus*), le nouvel allègement est plus avantageux (plafond et montant de l'exonération plus élevés).

Par rapport à l'allègement « Aubry II », le nouvel allègement est comparable jusqu'à 1,4/1,5 fois le SMIC, puis devient, ensuite, moins élevé. Ce constat s'explique, notamment, par la suppression, prévue dans le projet de loi, de « l'aide pérenne aux 35 heures » (exonération d'un montant fixe et forfaitaire accordée pour les salaires supérieurs au plafond de l'allègement « Aubry II »).

Ainsi, et comme l'illustre le graphique de la page suivante, la « pente » des courbes (qui rend compte de la diminution de l'exonération accordée pour un euro de salaire brut supplémentaire) est plus atténuée dans le nouveau dispositif qu'avec la « ristourne Juppé ». En revanche, cette pente est comparable à celle de l'allègement « Aubry II » jusqu'à 1,4 fois le SMIC, et nettement supérieure au-delà (jusqu'au plafond de 1,7 fois le SMIC).

LE NOUVEAU BARÈME D'ALLÈGEMENT DE CHARGES PATRONALES (CONFIGURATION À TERME)



➤ **la possibilité de cumul avec d'autres exonérations de cotisations sociales** : le bénéfice du nouvel allègement ne peut être cumulé avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, à l'exception, d'une part, de la réduction portant sur l'avantage en nature repas des hôtels, cafés, restaurants et, d'autre part, des aides incitatives à la réduction du temps de travail «de Robien» et «Aubry I» (en ce cas, le montant de la réduction est minoré d'un montant forfaitaire, à l'instar de la règle déjà appliquée pour les allègements «Aubry II», et le cumul de ces aides incitatives avec le nouvel allègement est limité au montant des cotisations dues pour chaque salarié concerné). Le nouvel allègement peut également être cumulé avec le soutien accordé par l'Etat aux entreprises au titre de l'emploi des jeunes.

3. Une réduction de cotisations sociales dont les modalités de calcul visent à garantir la neutralité à l'égard de la durée du travail

a) Un allègement calculé sur la base du SMIC horaire

Un élément essentiel distingue le nouvel allègement de la « ristourne Juppé » et de l'allègement « Aubry II » : sa neutralité au regard de la durée du travail. En effet, son calcul s'effectuera **en fonction du salaire horaire**, et non de la rémunération mensuelle (comme c'est le cas pour la « ristourne Juppé » et l'allègement « Aubry II »).

Le nouveau dispositif s'inscrit ainsi dans la logique d'ensemble du projet de loi. Comme l'explique le dossier d'information relatif au projet de loi :

« Le recours aux heures supplémentaires sera assoupli sous réserve d'accords collectifs. Mais il faut également que le coût des heures supplémentaires ne soit pas dirimant. Or, actuellement, le coût effectif d'une heure supplémentaire au niveau du SMIC est de l'ordre de 190 % pour une entreprise à 35 heures et de plus de 200 % pour une entreprise à 39 heures. La raison en est simple : les ristournes Aubry et Juppé étant calculées en fonction de la rémunération mensuelle, chaque heure supplémentaire, rémunérée à 125 %, vient accroître cette rémunération et donc diminuer fortement le niveau de l'aide.

« Dans le cas d'un allègement fondé sur le salaire horaire, seule la bonification de 25 % contribuerait à augmenter le salaire horaire moyen et, par conséquent, à réduire le niveau de l'allègement. »

b) Un allégement qui tend à rendre moins coûteuses les heures supplémentaires

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), qui « pilote » la branche recouvrement de la sécurité sociale, a comparé les effets du nouveau dispositif avec ceux de l'allégement « Aubry II » en matière d'heures supplémentaires (cf. tableaux ci-après).

Allégements de charges et heures supplémentaires
Comparaison du nouveau dispositif et de l'allégement « Aubry II »
 (Source : ACOSS)
Projet d'allégement⁽¹⁾

en euros			horaire de travail hebdomadaire et mensuel									
Salaire en % du SMIC	Salaire mensuel €	Salaire horaire	35 151,7		37 160,3		38 164,7		39 169,0		40 173,3	
			1	1.154	7,6	300	26,0 %	311	25,2 %	317	24,8 %	322
1,1	1.270	8,4	257	20,3 %	265	19,5 %	269	19,1 %	273	18,6 %	258	17,1 %
1,4	1.616	10,7	129	8,0 %	127	7,4 %	127	7,1 %	126	6,8 %	105	5,5 %
1,5	1.731	11,4	86	5,0 %	81	4,4 %	79	4,1 %	77	3,9 %	54	2,7 %
1,6	1.847	12,2	43	2,3 %	38	1,8 %	32	1,6 %	28	1,3 %	4	0,2 %
1,7	1.962	12,9	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %
2	2.308	15,2	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %
2,5	2.886	19,0	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %	-	0,0 %

⁽¹⁾ calcul effectué sur la base d'un SMIC horaire revalorisé de 11,4 % par rapport au montant du 01.07.2002

Allégement Aubry II⁽²⁾
 en euros

1	1.154	7,6	301	26,0 %	262	21,2 %	244	19,1 %	228	17,3 %	213	15,6 %
1,2	1.385	9,1	204	14,7 %	172	11,6 %	157	10,2 %	143	9,1 %	131	8,0 %
1,4	1.616	10,7	135	8,3 %	107	6,2 %	95	5,3 %	83	4,5 %	72	3,8 %
1,5	1.731	11,4	107	6,2 %	81	4,4 %	70	3,6 %	59	3,0 %	58	2,7 %
1,6	1.847	12,2	83	4,5 %	59	3,0 %	56	2,7 %	56	2,6 %	58	2,6 %
1,7	1.962	12,9	62	3,1 %	56	2,7 %	56	2,6 %	56	2,5 %	58	2,4 %
2	2.308	15,2	56	2,4 %	56	2,3 %	56	2,2 %	56	2,1 %	56	2,1 %
2,5	2.886	19,0	56	1,9 %	56	1,8 %	56	1,8 %	56	1,7 %	56	1,6 %

⁽²⁾ application de la formule avec SMIC horaire revalorisé de 11,4 % par rapport au montant du 01.07.2002

Les conclusions de l'ACOSS

« Avec le nouveau dispositif, une entreprise rémunérant ses salariés sur la base d'un salaire horaire donné voit ses allégements augmenter (en valeur) avec la durée du travail.

« Ainsi (première ligne du premier tableau ci-dessus), au niveau du SMIC, l'allégement mensuel serait de 300 euros pour une durée de 35 heures, soit un taux d'exonération de 26 points de cotisations. Pour 38 heures, il serait de 317 euros, soit une augmentation de 17 euros, mais ce montant ne représente plus que 24,8 points de cotisations, l'écart traduisant l'impact de la majoration pour ces trois heures supplémentaires.

« Cette situation diffère fortement de celle qui prévaut pour la « ristourne Juppé » et l'allégement « Aubry II ». S'agissant de cette dernière, la diminution de la part patronale était fortement réduite en cas d'heures supplémentaires, du fait de la hausse de la rémunération mensuelle : le taux d'exonération passe ainsi de 26 points pour 35 heures à 19,1 points pour 38 heures (première ligne du second tableau ci-dessus). Le constat est identique avec la « ristourne Juppé ».

« Par rapport à la situation actuelle, le nouvel allégement rend donc les heures supplémentaires, structurelles ou conjoncturelles, beaucoup moins coûteuses. »

Ainsi, les modalités de calcul définies pour la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales répondent parfaitement aux objectifs généraux du projet de loi, en « déconnectant » ce nouvel allégement de la durée du travail.

4. Un dispositif dont les objectifs sont de favoriser la création d'emplois, compenser les effets de l'harmonisation des SMIC et de limiter les risques de « trappes à bas salaires »

a) Favoriser la création d'emplois

L'évaluation des effets sur l'emploi des divers dispositifs d'allégement de charges s'avère généralement difficile, cette difficulté nourrissant d'ailleurs les querelles d'experts et les controverses politiques.

En outre, et plus au fait des réalités de la vie économique que son prédécesseur, le Gouvernement n'a pas pris d'engagements quantifiés en la matière. En effet, les créations d'emplois ne se décident pas par la loi, même si cette dernière peut définir les conditions les plus propices à ces créations.

Toutefois, une récente étude de l'INSEE, permet d'apprécier les effets, en termes d'emplois, de la ristourne dégressive sur les bas salaires, dite ristourne « Juppé » dont s'inspire directement le nouvel allégement.

A la différence des études précédentes (effectuant une analyse *a priori* sur la base de données macro-économiques **agrégées**), cette évaluation de l'INSEE¹ présente une double originalité à savoir :

- une mesure **rétrospective** des effets des allègements de cotisations sur les bas salaires au cours de la période 1994-1997 ;

- réalisée à partir **d'un échantillon représentatif d'entreprises ayant bénéficié de ces allègements** (entreprises dont on a comparé les créations d'emplois à d'autres entreprises ne bénéficiant pas de ces allègements).

L'étude de l'INSEE met ainsi en évidence l'effet significatif des allègements de charges définis entre 1994 et 1997 sur le niveau de l'emploi.

Ces allègements correspondraient à une baisse du coût du travail moyen de 1,7 % dans l'ensemble de l'échantillon. Cette baisse expliquerait une progression sur l'emploi de 2,6 % dans l'industrie (en 1997 par rapport à 1994) et de 3,4 % dans les services. En appliquant ces données aux nombres d'emplois recensés au niveau national, les auteurs de l'étude en ont conclu donc que *ce dispositif a permis la création de 460.000 emplois dont 150.000 dans l'industrie et 310.000 dans les services.*

Evaluation du nombre d'emplois créés à la faveur de l'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires (1994-1997)

	Industries	Services	Total
Emploi non qualifié ⁽¹⁾	70.000	150.000	220.000
Emploi qualifié	80.000	160.000	240.000
Emploi Total	150.000	310.000	460.000

Source : INSEE

⁽¹⁾ Ouvriers et employés non qualifiés, apprentis et stagiaires.

On notera que, par « effet de contagion », ce dispositif a également favorisé **la création d'emplois qualifiés**. Néanmoins, il ne faudrait pas en conclure, suite à une lecture rapide du tableau ci-dessus, que l'allègement des charges sociales sur les bas salaires a, paradoxalement, davantage favorisé la création d'emplois qualifiés que ceux d'emplois non qualifiés. En effet, en proportion (nombre d'emplois créés/effectifs totaux de chaque catégorie), les emplois non qualifiés ont bien été les véritables bénéficiaires de cette mesure : **représentant 25 % de la main-d'œuvre totale, ils constituent ainsi près de 50 % du nombre d'emplois créés.**

¹ B. Crépon et R. Desplatz : Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sociales sur les bas salaires – INSEE – Economie et statistiques n° 348, août 2001.

Les résultats de cette étude tendent ainsi à démontrer que, dans le cadre d'un dispositif simple, et similaire à ce lui du nouvel allégement défini dans le présent projet de loi, les allègements de charges peuvent effectivement favoriser la création d'un nombre significatif d'emplois.

Ces résultats sont à comparer avec le bilan de la réduction du temps de travail, remis le 6 septembre dernier à la Commission nationale de la convention collective, qui évalue à 300.000 les créations d'emplois correspondantes. **Encore convient-il d'observer que :**

- d'une part, ces créations sont moins imputables aux 35 heures proprement dites, qu'aux baisses de charges qui les accompagnaient ;

- d'autre part, que l'octroi de l'allégement « Aubry II » était subordonné à des conditions si contraignantes qu'une partie des entreprises, pourtant passées aux 35 heures, ne peuvent en bénéficier.

b) Compenser les effets, sur le coût du travail, de l'harmonisation des SMIC

Le Gouvernement a fait le choix, courageux, d'harmoniser les SMIC « par le haut ». La nouvelle réduction a donc également pour objet de compenser, pour partie, aux entreprises, les effets de cette harmonisation sur le coût du travail.

Des critiques ont été émises sur la compensation par les exonérations jugées insuffisantes au niveau atteint par le SMIC horaire en 2005. Il convient de distinguer la situation des entreprises selon la date de leur passage à 35 heures.

Evaluation du coût du travail au niveau du salaire minimum

	Evolution réelle du coût du travail sur 2003-2005	Contribution des nouvelles baisses de charges à la réduction du coût du travail
GMR 1	5,2	- 0,3
GMR 2	3,6	0,0
GMR 3	0,8	1,0
GMR 4	- 1,2	1,8
GMR 5	- 2,1	2,1
SMIC	4,6	6,5

Ce tableau montre que le coût réel de la convergence des SMIC est d'autant plus important que l'entreprise est passée de façon précoce aux 35 heures. Cela s'explique dans la mesure où elles auront versé pendant plusieurs années une garantie mensuelle de rémunération plus basse que les

entreprises restées à 39 heures. Par ailleurs, elles auront bénéficié des aides plus importantes liées à la réduction du temps de travail. Il n'est donc pas illégitime, et il est d'ailleurs techniquement inévitable, qu'elles aient à fournir un effort salarial plus important, sachant, en outre, que les accords 35 heures ont généralement été accompagnés de clauses de modération salariale.

S'agissant du SMIC proprement dit, on ne peut contester que le barème laisse à la charge des entreprises une hausse de 4,6 % du coût salarial. Cette hausse étalée sur trois ans -qui ne représente que 40 % de la hausse globale de 11,4 %- est cependant à apprécier au regard du droit existant. En effet, il convient de rappeler que toutes les entreprises ne bénéficient pas, loin s'en faut, des allègements Aubry II et que le nouveau dispositif représente pour nombre d'entre elles une réelle amélioration.

Niveau maximal d'exonération en points de cotisations en 2002

GMR 1*	26,4
GMR 2*	26,0
GMR 3*	24,8
GMR 4*	23,9
GMR 5*	23,5
169 SMIC**	18,2

* Allègement Aubry I

** Réduction dégressive

Ainsi, le tableau ci-dessus illustre le fait que, à l'exception des entreprises passées à 35 heures avant le 30 juin 1999, toutes les entreprises bénéficieront au 1^{er} juillet 2005 d'un taux d'exonération (maximal) au niveau du SMIC supérieur à ce qu'il est aujourd'hui. Pour près de la moitié des salariés payés au SMIC, c'est-à-dire presque un million de personnes, le taux maximal d'exonérations augmentera quasiment de huit points par rapport à la situation actuelle. *Toutes les entreprises bénéficieront donc, à terme, et sans les contraintes liées à la réduction de la durée effective du travail, d'un niveau d'allègement comparable à celui de l'allègement Aubry II (soit 26 points de cotisations).*

c) Limiter les risques de « trappe à bas salaires »

L'un des reproches les plus communément exprimés à l'encontre des allègements dégressifs de charges sociales est le risque de « trappe à bas salaires » auquel ils pourraient condamner les salariés au titre desquels ces allègements sont accordés.

En effet, pour les salaires situés en dessous du plafond d'exonération, toute augmentation de leur rémunération entraîne, mécaniquement, une diminution de l'allègement accordé à l'entreprise. Le renchérissement du coût

du travail qui en résulte, pour l'employeur, est particulièrement sensible dans l'hypothèse où, du fait de cette augmentation, le montant du salaire « dépasse » le plafond d'exonération. Dans ce cas, en effet, l'employeur perd la totalité de l'allègement de charges.

Pour l'ensemble de ces raisons, l'employeur peut être incité à refuser des augmentations aux salariés concernés qui se trouvent, ainsi, prisonniers de la « trappe à bas salaires ».

Or, le dispositif défini dans le cadre du projet de loi tend à limiter cet effet négatif de la « trappe à bas salaires » en raison de l'élévation du plafond d'exonération à 1,7 fois le SMIC. De ce fait, la « pente » du nouvel allègement est moins accentuée que celle de la ristourne dégressive sur les bas salaires.

La dégressivité du nouveau dispositif est ainsi moins forte que celle de la ristourne « Juppé », et comparable à celle de l'allègement « Aubry II » jusqu'à, environ, 1,4 fois le SMIC.

C. UNE MISE EN OEUVRE PROGRESSIVE, SANS FORMALITÉS EXCESSIVES ET DONT LE COÛT EST INTÉGRALEMENT COMPENSÉ À LA SÉCURITÉ SOCIALE

Un évident souci de pragmatisme caractérise le nouveau dispositif en ce qui concerne la définition de modalités particulières de calcul pendant la période de convergence des minima salariaux, les formalités administratives imparties aux employeurs, et, enfin, la compensation, aux régimes de sécurité sociale, de la perte de recettes correspondantes.

1. Une mise en oeuvre progressive : des modalités particulières définies pendant la période transitoire de convergence des minima salariaux (2003-2005)

Afin d'accompagner la convergence des minima salariaux pendant la période transitoire (juillet 2003-juillet 2005), le projet de loi prévoit des modalités provisoires de calcul :

➤ **Pour les entreprises à 35 heures** : l'allègement sera calculé par référence à la garantie mensuelle de ressources en vigueur au 1^{er} janvier 2000 (GMR2), soit 1.114,35 euros. L'allègement sera ainsi maximal (26 % du salaire) au niveau de la GMR2, avant de décroître pour s'annuler à 1,7 fois cette GMR2. La convergence des garanties mensuelles assure ainsi l'équivalence, en 2005, de ce mode de calcul provisoire avec le dispositif définitif, comme l'illustre le tableau ci-après :

**Modalités transitoires d'application du nouvel allègement de charges
aux entreprises à 35 heures (2003-2005)**

	2002 (*)	2003	2004	2005
GMR 1*	26,4	26,0	26,0	26,0
GMR 2*	26,0	26,0	26,0	26,0
GMR 3*	24,8	25,3	25,6	26,0
GMR 4*	23,9	24,8	25,4	26,0
GMR 5*	23,5	24,5	25,3	26,0

(*) Allègement « Aubry II »

➤ **Pour les autres entreprises** : le niveau maximal et le plafond de l'allègement seront progressivement portés à leur niveau définitif selon les modalités suivantes :

**Modalités transitoires d'application du nouvel allègement de charges
aux entreprises restées à 39 heures (2003-2005)**

	1 ^{er} juillet 2003	1 ^{er} juillet 2004	1 ^{er} juillet 2005
Niveau maximal d'exonération	20,8	23,4	26,0
Plafond d'exonération (nombre de SMIC)	1,5	1,6	1,7

2. Des formalités réduites au strict nécessaire pour l'employeur

Au regard des allègements existants, le dispositif proposé simplifie incontestablement les obligations déclaratives des employeurs. Le nouvel allègement s'applique de manière uniforme à tous les salariés, sous la seule réserve du montant de leur rémunération. La formule de calcul, qui sera publiée par décret, est relativement simple (plus simple, en toute hypothèse, que le calcul de l'allègement « Aubry II » rendant nécessaire la publication, au Journal Officiel, d'un barème simplifié de plusieurs pages), et pourra être aisément paramétrée dans les logiciels de paie dès lors que tous les éléments nécessaires y figurent déjà. Enfin, le dispositif fait référence, à terme, à un SMIC unique.

3. Une perte de recettes de cotisations intégralement compensée à la sécurité sociale

Conformément aux dispositions de la « loi Veil » de 1974 (codifiées depuis à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale), toute exonération de cotisations sociales décidée par l'Etat doit être compensée intégralement, par

ce dernier, à la sécurité sociale. C'est à ce titre, notamment, que le coût de la « ristourne Juppé » fut pris en charge, entre 1996 et 2000, par le budget de l'Etat.

Le précédent gouvernement a choisi une méthode différente avec la création du Fonds de financement de la réforme des cotisations sociales patronales (FOREC). Cette méthode lui a permis de compenser la sécurité sociale des exonérations de cotisations, pour partie grâce à des recettes qui lui étaient « confisquées ». **Le FOREC assure désormais la prise en charge de la « ristourne Juppé », des allègements « Aubry II » et des aides incitatives à la réduction du temps de travail « de Robien » et « Aubry I ».**

En 2003, le remplacement de la « ristourne Juppé » et de l'allègement « Aubry II » par le nouveau dispositif devrait se traduire, selon la Commission des comptes de la sécurité sociale, par une augmentation d'environ **un milliard d'euros** des dépenses du FOREC. A terme (2005), cette dépense supplémentaire devrait représenter six milliards d'euros

Conformément aux engagements du Gouvernement, celle-ci sera intégralement compensée au FOREC (et donc à la sécurité sociale), d'une part, par une augmentation des droits de consommation sur le tabac (dont une partie du produit est déjà affecté au FOREC) et, d'autre part, par l'augmentation de la fraction du produit de la taxe sur les conventions d'assurances attribuée au FOREC (la fraction de ce produit affectée au budget de l'Etat diminuant à due concurrence). *Le projet de loi de finances et le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2003 contiennent d'ores et déjà les dispositions législatives nécessaires à la définition de ces recettes supplémentaires.*

*

* *

En première lecture, l'Assemblée nationale n'a guère modifié l'architecture du dispositif présenté par le Gouvernement.

Au-delà de plusieurs amendements de précision et de coordination, elle a toutefois introduit plusieurs nouvelles dispositions qui méritent d'être examinées avec la plus grande attention¹ s'agissant de la modification du régime des astreintes (*art. 2 bis nouveau*) et de la « sécurisation » des accords de réduction du temps de travail actuellement applicables (*art. 13 nouveau*).

Au total, votre commission considère ce projet de loi comme à la fois pragmatique et équilibré.

Sans remettre en cause la durée légale du travail, il lui paraît à même de répondre avec efficacité aux principales difficultés nées de la réduction du temps de travail, en conciliant au mieux les aspirations des salariés et les contraintes des entreprises.

Votre commission vous propose toutefois d'adopter une quinzaine d'amendements qui, sans remettre en cause l'équilibre général du texte, en prolongent la logique et lui apportent de nécessaires précisions.

¹ Sur ces différents points, votre rapporteur se permet de reporter au commentaire de l'article correspondant.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier
(art. 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000)
Harmonisation des salaires mensuels minima

Objet : Cet article, qui modifie l'article 32 de la loi du 19 janvier 2002, vise à permettre l'harmonisation, au 1^{er} juillet 2005, des différents salaires mensuels minima existant depuis la mise en place du système de garanties mensuelles de rémunération (GMR).

I – Le dispositif proposé

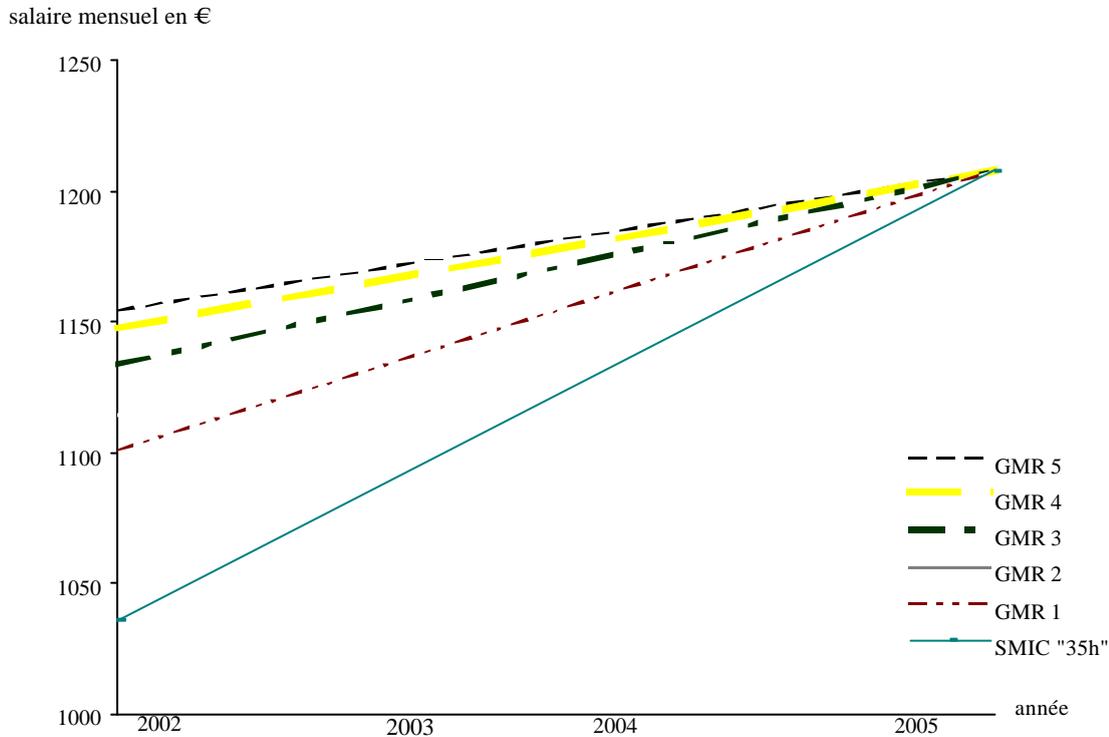
Cet article prévoit trois types de dispositions complémentaires dont la conjonction permettra la convergence des GMR et du SMIC au 1^{er} juillet 2005 :

- la fin de la création de nouvelles GMR à partir du 1^{er} juillet 2002 ;
- la révision des conditions de revalorisation des GMR existantes afin de les faire progressivement converger, au 1^{er} juillet 2005, au niveau de la GMR 5, celle-ci étant sur la période réévaluée en fonction de la seule évolution des prix à la consommation ;
- la modification transitoire des règles de revalorisation du SMIC horaire afin de garantir qu'au 1^{er} juillet 2005 le niveau du SMIC rende sans objet l'existence des GMR.

Ce dispositif de convergence repose donc sur une évolution distincte des différents salaires minima, le SMIC horaire augmentant pour sa part de 11,4 % en termes réels sur la période.

Le graphique ci-dessous présente schématiquement ce scénario de convergence :

Evolution nominale des salaires minima mensuels



On retient ici l'hypothèse d'une évolution de l'indice des prix de 1,5 % par an.

Le **paragraphe I** de cet article modifie le régime actuel des GMR.

Il prévoit d'abord d'interrompre la création de nouvelles GMR après le 1^{er} juillet 2002. Pour ce faire, il modifie le mode de calcul de la GMR applicable aux salariés réduisant leur temps de travail postérieurement au 1^{er} juillet 2002. Pour ces salariés, le montant de la GMR sera égal au produit du nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était auparavant applicable (dans la limite de 169 heures) par le SMIC en vigueur au 1^{er} juillet 2002 (et non plus par le SMIC en vigueur à la date de réduction du temps de travail). De fait, ces salariés relèveront alors de la GMR 5.

LES GMR

L'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 a posé le principe d'une garantie de maintien et d'évolution du pouvoir d'achat des salariés au SMIC lors de la réduction du temps de travail. Ces salariés bénéficient d'une garantie mensuelle de rémunération qui est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation et de la moitié de l'augmentation du salaire mensuel de base ouvrier.

Cette garantie est assurée par le versement d'un « complément différentiel de salaire ». Ce complément s'ajoute au nouveau salaire de base reconstitué sur la base du nouvel horaire. Il est égal, à la date de la réduction du temps de travail, à la différence entre le SMIC mensuel « ancien » (base 39 heures) et le SMIC mensuel « nouveau » (base 35 heures ou plus).

Ce mécanisme a vocation à n'être que transitoire. La loi du 19 janvier 2000 prévoit en effet que cette garantie sera « *sans objet au plus tard le 1^{er} juillet 2005* ».

Dans la mesure où le montant de la GMR est fonction de la date de réduction du temps de travail et du niveau de la réduction du temps de travail, il existe aujourd'hui une multiplicité de GMR.

Pour s'en tenir aux seules GMR « 35 heures », il en existe actuellement cinq.

GMR	Date de réduction du temps de travail	Valeur en € au 01.07.2002
GMR 1	avant le 30.06.99	1.100,7
GMR 2	entre le 01.07.99 et le 30.06.00	1.114,3
GMR 3	entre le 01.07.00 et le 30.06.01	1.133,5
GMR 4	entre le 01.07.01 et le 30.06.02	1.147,5
GMR 5	après le 01.07.02	1.154,3

La seconde modification du régime des GMR porte sur leur mode de revalorisation.

Jusqu'à présent, les GMR sont revalorisées au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier.

Ce mode de revalorisation, moins favorable que celui du SMIC était censé permettre de réaliser à terme la convergence entre les GMR et le SMIC. Mais, comme on l'a vu, la création chaque année de nouvelles GMR rend alors impossible la convergence effective de toutes les GMR et du SMIC.

L'arrêt de la création de nouvelles GMR aurait donc pu permettre, à lui seul, de réaliser la convergence sans nécessiter forcément la révision de leur mode d'indexation. Toutefois, compte tenu de la lenteur prévisible de ce mouvement de convergence (qui n'aurait été effectif que bien après 2005), le

choix d'une harmonisation rapide impliquait de réviser ce mode de revalorisation.

Le nouveau mode de revalorisation prévu par le projet de loi repose sur un double mécanisme :

- il prévoit d'abord que les GMR sont revalorisées au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation afin de maintenir leur pouvoir d'achat ;

- il introduit ensuite une majoration annuelle, constante mais spécifique à chaque GMR, qui sera fixée par arrêté, afin de permettre une convergence des GMR au niveau de la GMR 5 au 1^{er} juillet 2002.

Cette majoration se traduira alors par des revalorisations différentes des GMR. Selon les informations transmises par le ministère du travail, cette majoration annuelle (équivalente à un « coup de pouce ») pourrait être de 1,6 % pour la GMR 1, de 1,2 % pour la GMR 2, de 0,6 % pour la GMR 3 et de 0,2 % pour la GMR 4. La GMR 5 ne bénéficierait logiquement pas d'une telle majoration puisqu'elle constitue le point de convergence. On observera que les revalorisations sont d'autant plus fortes que les salariés concernés ont bénéficié plus tôt de la réduction du temps de travail.

Le **paragraphe II** de cet article introduit une modification transitoire des règles de revalorisation minimale du SMIC actuellement fixées par le code du travail.

En application de l'article L. 141-5 du code du travail, le pouvoir d'achat du SMIC doit nécessairement être réévalué chaque année d'au moins la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen ouvrier.

Or, pour garantir la convergence du SMIC au niveau de la GMR 5 au 1^{er} juillet 2005, il est nécessaire d'augmenter le SMIC de 11,4 %, en termes réels, sur la période. Dans ces conditions, par mesure de précaution, il devenait souhaitable d'instituer sur la période un mécanisme d'indexation partiellement dérogatoire aux règles de revalorisation de droit commun.

Ce mécanisme transitoire écarte donc l'obligation de revaloriser le SMIC d'au moins la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire moyen ouvrier. Il prévoit que le SMIC est revalorisé selon un double mécanisme :

- une revalorisation fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation en application de l'article L. 141-3 du code du travail ;

- une majoration spécifique visant à amener le montant du SMIC, calculé sur une base mensuelle, au niveau de la GMR 5 au 1^{er} juillet 2005.

En pratique, selon les informations fournies par le Gouvernement, cette majoration devrait être de 3,7 % par an sur la période pour réaliser la convergence au 1^{er} juillet 2005.

On observera à ce propos que cette majoration devrait être bien supérieure aux évolutions qu'a connues le SMIC ces dernières années¹ et devrait être, en outre, également supérieure à la revalorisation minimale posée par l'article L. 141-5 du code du travail. Cette analyse a d'ailleurs été confirmée par M. Jean Gautier, rapporteur du récent avis du Conseil économique et social, lors de son audition par votre commission. En cela, la modification du mode de revalorisation du SMIC a donc principalement vocation conservatoire.

Ce paragraphe remplace, par ce nouveau mode d'indexation transitoire, les actuelles dispositions du V de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2002 devenues caduques. Ces dispositions prévoyaient en effet la remise d'un rapport précisant les mesures envisagées par le Gouvernement pour mettre fin au plus tard le 1^{er} juillet 2005 au mécanisme des GMR. Le présent article du projet de loi rend alors ces dispositions sans objet.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative de son rapporteur, l'Assemblée nationale a adopté un amendement prévoyant que la majoration spécifique du SMIC devait être annuelle, cet amendement de précision visant à « *renforcer l'engagement pris par le Gouvernement d'augmenter, par coups de pouce successifs, le taux horaire du SMIC* » selon les termes mêmes du rapporteur.

III - La position de votre commission

Votre commission souscrit pleinement au dispositif d'harmonisation des salaires mensuels minima présenté par le Gouvernement, qui lui semble constituer le seul scénario valablement praticable pour mettre fin à la dynamique infernale de l'éclatement des référents salariaux introduit par la loi du 19 janvier 2000.

Elle considère en effet qu'il importait de rendre au plus vite au SMIC sa fonction de seul référent salarial minimum et d'en finir avec le mécanisme des GMR, aussi inéquitable pour le salarié que complexe et coûteux pour l'employeur.

¹ L'augmentation du pouvoir d'achat du SMIC a été de 1,85 % en 2001, de 1,59 % en 2000, de 0,94 % en 1999 et de 1,20 % en 1998.

Elle estime en outre que la solution proposée par le Gouvernement constitue sans doute la réponse la moins mauvaise à une difficulté qu'elle n'avait cessé de souligner.

Le Gouvernement a en effet choisi le scénario d'une harmonisation rapide « par le haut ».

Votre commission observe d'ailleurs que ce scénario est très proche de celui privilégié par le Conseil économique et social, comme l'a confirmé son rapporteur, M. Jean Gautier, lors de son audition.

Saisi par le Premier ministre, le 4 juin dernier, le Conseil économique et social était en effet chargé d'« *établir un état des lieux, diagnostiquer les conséquences économiques et sociales résultant de la multiplicité du SMIC, dresser un inventaire des solutions tendant à rationaliser le référent salarial minimum en prenant en compte les incidences économiques, les perspectives en matière d'emploi et les implications pour les intéressés.* »

Parmi les trois types de solutions explorées par le Conseil (recul de l'échéance de 2005, gel nominal de la GMR 5 sur plusieurs années, convergence rapide), le scénario de la « convergence par étapes » présente à l'évidence le meilleur rapport coût/avantages.

Pour les salariés, il permettra de mettre fin en trois ans aux flagrantes inégalités salariales introduites par le mécanisme des GMR, garantissant au minimum le maintien de leur pouvoir d'achat, voire en l'augmentant de manière significative.

Il induira certes des évolutions différentes du pouvoir d'achat des quelque 2,7 millions de salariés bénéficiaires du SMIC ou d'une GMR.

Évolution prévisible du pouvoir d'achat des rémunérations mensuelles minimales entre 2003 et 2005 en application des dispositions de l'article 1^{er} du projet de loi

	Coup de pouce annuel (s'ajoutant à la revalorisation selon l'évolution des prix)	Évolution du pouvoir d'achat 2003-2005
GMR 1	1,6	4,9
GMR 2	1,2	3,6
GMR 3	0,6	1,8
GMR 4	0,2	0,6
GMR 5	0,0	0,0
SMIC horaire	3,7	11,4

Source : Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, septembre 2002.

Pour autant, ces évolutions n'apparaissent pas forcément illégitimes.

Ainsi, il n'est pas illogique qu'entre 2002 et 2005 ce soient les salariés passés les plus tôt aux 35 heures qui voient leur pouvoir d'achat augmenter le plus vite, car ce sont eux qui ont été le plus touchés par la très faible progression des GMR liée à leur mode de revalorisation. De la même manière, le simple maintien du pouvoir d'achat sur trois ans des salariés passés aux 35 heures après le 1^{er} juillet 2002 doit s'apprécier au regard de la hausse de 11,4 % de leur salaire horaire.

De même, il semble équitable de permettre aux salariés -surtout les jeunes- travaillant 35 heures payées 35, de bénéficier de la même rémunération mensuelle que ceux travaillant 35 heures payées 39. Au-delà de la simple équité, cette évolution devrait également renforcer l'attractivité du travail, en élargissant l'écart entre salaire minimum et minima sociaux.

Pour les entreprises, le scénario retenu est loin de ne présenter que des inconvénients. On peut certes craindre les conséquences d'une augmentation du SMIC sur le coût du travail non qualifié et sur sa diffusion dans l'échelle des rémunérations. Il n'en reste pas moins que le dispositif prévu cherche à en minimiser les effets.

D'abord, il permet de lisser sur trois ans l'inévitable augmentation de 11,4 % du SMIC. En cela, il offre aux entreprises une lisibilité inédite sur l'évolution à venir des salaires.

Ensuite, le nouveau dispositif d'allègement de charges prévu au titre III du présent projet de loi permettra de compenser en partie le coût supplémentaire.

Enfin, de nombreuses entreprises ont déjà très largement anticipé la hausse du coût du travail lors de leur passage aux 35 heures. Pour elles, le dispositif garantit alors une certaine modération salariale sur les trois années à venir.

Il reste que ce seront surtout les PME qui verront leur coût du travail augmenter pour deux raisons. D'abord, car les salariés rémunérés au SMIC sont proportionnellement bien plus nombreux dans les PME que dans les grandes entreprises (ils constituent ainsi 30 % des effectifs dans les entreprises de 1 à 9 salariés et 17 % dans les entreprises de 11 à 20 salariés pour une moyenne de 13,7 %). Ensuite, car la plupart des PME de 20 salariés au moins ne sont pas encore passées aux 35 heures.

**Nombre et proportion de bénéficiaires du SMIC et de la GMR
selon la taille de l'entreprise en juillet 2001**

	SMIC		GMR		TOTAL	
1 à 9 salariés	823.000	27,7 %	69.000	2,3 %	892.000	30,1 %
10 à 19 salariés	182.000	14,2 %	30.000	2,4 %	212.000	16,6 %
20 à 49 salariés	152.000	8,6 %	104.000	5,9 %	256.000	14,5 %
50 à 99 salariés	50.000	4,7 %	94.000	8,8 %	144.000	13,5 %
100 à 249 salariés	37.000	2,7 %	114.000	8,2 %	151.000	10,9 %
250 à 499 salariés	17.000	1,8 %	44.000	4,6 %	62.000	6,4 %
500 salariés et plus	85.000	1,8 %	143.000	3,1 %	228.000	4,9 %
TOTAL	1.346.000	9,5 %	598.000	4,2 %	1.944.000	13,7 %

Champ : secteur marchand non-agricole, hors intérim et secteur domestique

Source : Dares – enquêtes ACEMO.

Votre commission observe toutefois que ce sont également les PME qui rencontrent le plus de difficultés de recrutement. A cet égard, on peut penser que la question des salaires aurait sans doute été nécessairement posée. Elle rappelle également que le projet de loi prévoit, à leur profit, une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2005 en matière de majoration des heures supplémentaires, qui leur permettra de limiter pour partie l'impact de l'augmentation du SMIC. Elle souligne enfin que ce seront ces entreprises qui bénéficieront en priorité du nouveau dispositif d'allègement de charges.

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

Art. 2

*(art. L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6, L. 212-8, L. 212-9, L. 212-10,
L. 212-15-2, L. 212-15-3 et L. 227-1 du code du travail)*

Assouplissements des 35 heures

Objet : Cet article, qui modifie plusieurs articles du code du travail relatifs à la durée du travail, vise à apporter plusieurs assouplissements à certaines dispositions issues de la loi du 19 janvier 2000.

Ces assouplissements concernent :

- le régime définitif des heures supplémentaires (*paragraphe I*),
- le contingent annuel d'heures supplémentaires et le repos compensateur obligatoire (*paragraphes II et III*),

- le calcul de la durée annuelle du temps de travail (*paragraphes IV, V et V bis*),
- les conventions de forfait annuel (*paragraphes VI et VII*),
- le compte épargne-temps (*paragraphe VIII*).

Paragraphe I

(art. L. 212-5 du code du travail)

Régime définitif des heures supplémentaires

Objet : Le paragraphe I unifie le régime définitif des heures supplémentaires et confie à la négociation de branche le soin de fixer, dans certaines limites, leur taux de majoration.

I - Le dispositif proposé

Ce paragraphe¹ qui réécrit les paragraphes I et II de l'article L. 212-5 du code du travail, modifie le régime définitif des heures supplémentaires tel qu'il avait été fixé par la loi du 19 janvier 2000.

Actuellement, le régime des heures supplémentaires diffère fortement selon qu'il s'agit des quatre premières heures supplémentaires ou des heures suivantes.

En application de la loi du 19 janvier 2000, les quatre premières heures supplémentaires font l'objet d'une bonification de 25 % sous forme de repos, sauf si un accord collectif prévoit d'autres modes de bonification (majoration salariale).

A l'inverse, les heures suivantes donnent lieu à une majoration salariale, sauf si un accord collectif prévoit un repos compensateur. La bonification est de 25 % jusqu'à la huitième heure supplémentaire, et de 50 % au-delà.

A ce régime particulièrement complexe, privilégiant la bonification sous forme de repos compensateur et segmentant à l'extrême le régime des heures supplémentaires, le paragraphe I substitue un régime plus lisible et laissant plus de place à la négociation collective.

Le tableau ci-après présente un comparatif du régime des heures supplémentaires :

¹ dont les 2° et 3° sont de coordination.

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES		Ancien dispositif (avant 1997)	Dispositif actuellement applicable issu de la loi du 19 janvier 2000			Projet de loi
ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS						
Contingent légal annuel d'heures supplémentaires ⁽¹⁾		130 H	130 H			180 H
Seuil de décompte des heures supplémentaires pour le contingent		39 H	35 H			35 H
Taux de bonification des heures supplémentaires ⁽²⁾						
(en repos compensateur ou en majoration de salaire)	De 36 à 39	-	25 %			>10 % ou 25 %
	De 40 à 43	25 %	25 %			> 10 % ou 25 %
	De 44 à 47	25 %	50 %			> 10 % ou 50 %
	Au delà de 47	50 %	50 %			> 10 % ou 50 %
Mode de bonification		Majoration salariale de droit (sauf accord collectif prévoyant un repos compensateur)	Repos compensateur de droit de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure, puis bonification salariale de droit à partir de la 40 ^{ème} heure (sauf accord collectif dérogatoire)			Majoration salariale de droit (sauf accord collectif prévoyant un repos compensateur)
Repos compensateur obligatoire		- 50 % à partir de la 43 ^{ème} heure - 100 % au-delà du contingent légal	- 50 % à partir de la 42 ^{ème} heure - 100 % au-delà du contingent légal			- 50 % à partir de la 42 ^{ème} heure - 100 % au-delà du contingent conventionnel ⁽³⁾
ENTREPRISES DE 20 SALARIÉS ET MOINS						
Contingent légal annuel d'heures supplémentaires ⁽¹⁾		130 H	2002	2003	2004 et suivantes	180 H
Seuil de décompte des heures supplémentaires pour le contingent		39 H	37 H	36 H	35 H	36 H en 2003 35 H en 2004
Taux de bonification des heures supplémentaires ⁽²⁾						
(en repos compensateur ou en majoration de salaire)	De 36 à 39	-	10 %	25 %	25 %	10 % (jusqu'au 31 décembre 2005)
	De 40 à 43	25 %	25 %			> 10 % ou 25 %
	De 44 à 47	25 %	50 %			> 10 % ou 50 %
	Au-delà de 47	50 %	50 %			> 10 % ou 50 %
Mode de bonification		Majoration salariale de droit (sauf accord collectif prévoyant un repos compensateur)	Repos compensateur de droit de la 36 ^{ème} à la 39 ^{ème} heure (sauf accord collectif prévoyant une bonification salariale)			Majoration salariale de droit (sauf accord collectif prévoyant un repos compensateur)
Repos compensateur obligatoire	Entreprise de 11 à 20 salariés	- 50 % à partir de la 43 ^{ème} heure - 100 % au-delà du contingent légal	- 50 % à partir de la 42 ^{ème} heure - 100 % au delà du contingent légal			50 % au-delà du contingent conventionnel ⁽³⁾
	Entreprise de moins de 11 salariés	50 % au-delà du contingent légal	50 % au-delà du contingent légal			

⁽¹⁾ On rappellera qu'il est actuellement possible de fixer un contingent différent par voie conventionnelle (convention ou accord collectif de branche étendu) : le contingent conventionnel peut alors être inférieur ou supérieur au contingent légal (en réalité réglementaire). Au-delà du contingent légal, ou le cas échéant du contingent conventionnel, il ne peut être effectué d'heures supplémentaires qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

⁽²⁾ Ce taux de bonification est jusqu'à présent fixé par loi. Le projet de loi prévoit sa fixation par un accord de branche étendu avec un plancher de 10 %, la loi n'intervenant qu'en l'absence d'accord en prévoyant un taux de 25 ou de 50 %.

⁽³⁾ A défaut de contingent conventionnel, c'est le contingent légal qui est retenu.

- **L'unification du régime des heures supplémentaires**

Le projet de loi supprime la distinction issue de la loi du 19 janvier 2000 entre les quatre premières heures supplémentaires et les heures suivantes.

En conséquence, toutes les heures supplémentaires donnent lieu, de droit, à une majoration¹ de salaire et non plus à un repos compensateur.

Mais, en application du III de l'article L. 212-5, un accord collectif de branche étendu ou un accord d'entreprise peut modifier le mode de majoration, et prévoir le remplacement de tout ou partie de la majoration de salaire par un repos compensateur.

- **La fixation du taux de majoration**

Elle est renvoyée à un accord de branche étendu, alors qu'elle était jusqu'à présent fixée par la loi.

Cette faculté est toutefois doublement encadrée.

D'une part, le projet de loi fixe un plancher à cette majoration² : elle ne peut être inférieure à 10 %.

D'autre part, il prévoit qu'en l'absence d'accord ce sont les taux légaux actuels qui continueront de s'appliquer : 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et 50 % au-delà³.

L'Assemblée nationale a adopté ce paragraphe sans modification.

II - La position de votre commission

Votre commission considère que le dispositif proposé apporte une utile clarification au régime des heures supplémentaires, devenu illisible, en réunifiant le droit applicable aux huit premières heures supplémentaires. Elle partage notamment le souci du Gouvernement de mettre fin à la bonification en repos compensateur, applicable de droit aux quatre premières heures supplémentaires, dont la finalité lui a toujours semblé relever plus de considérations idéologiques, que d'un quelconque souci de protection de la santé du salarié qui est loin d'être évident à la trente-sixième heure.

¹ et non plus bonification.

² En revanche, il ne détermine pas de plafond.

³ L'article 3 du projet de loi prévoit toutefois que la majoration des quatre premières heures supplémentaires reste fixée à 10 % jusqu'au 31 décembre 2005, en l'absence d'accord de branche étendu.

Votre commission se félicite également que le projet de loi renforce le rôle des partenaires sociaux en permettant à un accord de branche de déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires. Comme l'observe fort justement M. Pierre Morange dans son rapport, «*ceux-ci sont reconnus compétents non seulement pour déterminer le volume de travail nécessaire, mais également son coût*». Elle observe toutefois que les perspectives de conclure un accord sur ce point apparaissent pour l'instant -et sauf exception- relativement faibles. Les taux légaux actuels devraient donc, en pratique, continuer de s'appliquer très largement.

Votre commission souhaite enfin proposer un **amendement** sur ce point. Le projet de loi réserve la possibilité de fixer le taux de majoration à un accord de branche étendu. Si le niveau de la branche lui semble pertinent et si l'exigence d'un arrêté d'extension lui apparaît incontournable, elle propose d'étendre cette faculté non seulement à un accord, mais aussi à une convention de branche étendue, ne serait-ce que par cohérence avec les négociations sur la fixation du contingent annuel qui peuvent se conclure par une convention.

Elle vous propose d'adopter ce paragraphe ainsi amendé.

Paragraphe II

(art. L. 212-5-1 du code du travail)

**Contingent annuel d'heures supplémentaires
et repos compensateur obligatoire**

Objet : Le paragraphe II institue de nouvelles dispositions en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires et de seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire.

I - Le dispositif proposé

• Le contingent annuel d'heures supplémentaires

L'article L. 212-6 du code du travail prévoit l'existence d'un contingent annuel d'heures supplémentaires.

Actuellement, ce sont deux types de contingents qui coexistent :

- le *contingent dit « légal » ou « réglementaire »* qui correspond à un nombre d'heures effectuées au-delà de la durée légale du travail qui sont déterminées par décret. Le décret n° 2001-941 du 15 octobre 2001 a fixé ce

contingent à 130 heures par an et par salarié¹ sauf, à titre transitoire, pour les entreprises de 20 salariés et moins pour lesquelles il était fixé à 180 heures en 2002 et à 170 heures en 2003².

- le *contingent « conventionnel »*, déterminé par les partenaires sociaux par une convention ou un accord collectif de branche étendu qui peut être inférieur ou supérieur au contingent réglementaire³.

Le décret n° 2002-1257 du 15 octobre 2002 vient, comme l'avait annoncé le Gouvernement lors de la présentation du présent projet de loi, de porter le contingent réglementaire de 130 à 180 heures. Le décret prévoit également que le ministre chargé du travail présentera à la commission nationale de la négociation collective, au plus tard le 1^{er} juillet 2004, un bilan de la négociation collective relative à la fixation des contingents d'heures supplémentaires et du recours aux heures supplémentaires. Il précise enfin qu'au vu de ce bilan et après avis du Conseil économique et social, il sera procédé au réexamen des dispositions réglementaires relatives aux contingents d'heures supplémentaires.

L'existence d'un contingent a deux types de conséquences juridiques.

D'une part, en application de l'article L. 212-7 du code du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel ou, à défaut, réglementaire, doivent être autorisées par l'inspecteur du travail.

D'autre part, en vertu de l'article L. 212-5-1 du même code, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent réglementaire -et quel que soit le contingent conventionnel- ouvrant droit à un repos compensateur obligatoire.

On est donc dans un système mixte dans lequel le contingent réglementaire détermine le déclenchement du repos compensateur obligatoire et le contingent conventionnel fixe le seuil à partir duquel une autorisation de l'inspecteur du travail est obligatoire.

• **Le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire**

L'article L. 212-5-1 fixe les règles liées au déclenchement du repos compensateur obligatoire. Celles-ci diffèrent selon la taille de l'entreprise et selon que l'on est à l'intérieur ou au-delà du contingent réglementaire.

Le premier alinéa de cet article L. 212-5-1 détermine le *régime du repos compensateur obligatoire à l'intérieur du contingent réglementaire*.

Dans ce cadre, ouvrent droit à repos compensateur obligatoire, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la 41^{ème} heure pour les seules

¹ En cas de modulation, le contingent est réduit à 90 heures par an et par salarié.

² En application de ce décret, le contingent légal applicable aux entreprises de 20 salariés et moins devait donc être de 130 heures à partir de 2004.

³ Selon les accords collectifs, ce contingent conventionnel varie actuellement de 50 heures à 329 heures selon les branches.

entreprises de plus de 10 salariés. La durée de ce repos est alors égale à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà de ce seuil.

Le troisième alinéa du même article définit le *régime de repos compensateur obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent réglementaire*.

Ces heures ouvrent droit à repos compensateur, mais la durée de ce repos varie selon la taille de l'entreprise : elle est de 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de 10 salariés au plus et de 100 % pour les entreprises de plus de 10 salariés.

Là encore, le régime du repos compensateur apparaît mixte étant fonction de la taille de l'entreprise.

• **Les nouvelles dispositions proposées par le paragraphe II**

Le paragraphe II du présent article apporte deux substantielles modifications aux régimes actuels du contingent et du repos compensateur obligatoire :

- il unifie les conséquences attachées au contingent annuel d'heures supplémentaires, qu'il soit légal ou conventionnel. Le contingent réglementaire subsiste, mais devient simplement subsidiaire par rapport au contingent conventionnel. C'est désormais le dépassement de ce dernier qui déclenche aussi bien l'autorisation de l'inspecteur du travail que le droit à repos compensateur obligatoire.

- il relève le seuil de taille de l'entreprise qui détermine le régime applicable de repos compensateur obligatoire de 10 à 20 salariés.

Le 1° de ce paragraphe détermine le régime applicable aux heures supplémentaires effectuées à *l'intérieur du contingent* annuel. Il apporte deux modifications au droit existant. Il prévoit d'abord que le contingent de référence est le contingent conventionnel et non plus le contingent réglementaire (celui-ci ne s'appliquant qu'à défaut). Il modifie le champ des entreprises visées par le repos compensateur obligatoire à l'intérieur de ce contingent. Seules seront soumises à ce repos, toujours à partir de la 42^{ème} heure, les entreprises de plus de 20 salariés (et non plus celles de plus de 10 salariés).

Le 2° de ce paragraphe concerne lui le régime applicable aux heures supplémentaires effectuées *au-delà du contingent*. Il apporte là encore deux modifications. D'une part, ce n'est plus le contingent réglementaire, mais le contingent conventionnel qui devient la référence pour le déclenchement du repos compensateur obligatoire. Le contingent légal ne reste ici la référence qu'en l'absence de contingent conventionnel.

D'autre part, il élargit le périmètre des entreprises dans lesquelles le taux du repos compensateur obligatoire n'est que de 50 %. Seront désormais concernées les entreprises de 20 salariés et moins (et non plus celles de 10 salariés et moins). Pour les entreprises de plus de 20 salariés, le taux est de 100 %.

L'Assemblée nationale a adopté ce paragraphe sans modification.

II - La position de votre commission

Votre commission partage le souci exprimé par le Gouvernement de simplifier et d'unifier les conséquences juridiques attachées aux différents contingents, réglementaire ou conventionnel. Elle considère que le régime actuel du contingent se caractérise à la fois par une évidente complexité et par une trop faible latitude offerte aux partenaires sociaux en la matière. En ce sens, elle se félicite que le projet de loi offre sur ce point un champ plus large à la négociation collective en permettant au contingent conventionnel de fixer le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire.

Votre commission observe également que le dispositif proposé conduit à porter de 10 à 20 salariés le seuil déterminant le taux de repos compensateur obligatoire. Cette élévation du seuil lui paraît être une élémentaire mesure de cohérence dans la mesure où il s'agit du seuil habituellement retenu pour déterminer d'éventuelles spécificités en matière de temps de travail.

Elle rappelle, à ce propos, qu'elle avait proposé une telle modification dans ses conclusions sur les *propositions de loi permettant de faire face aux pénuries de main-d'œuvre et de lever les obstacles à la poursuite de la croissance économique*, présentée par notre collègue Alain Gournac et examinée en séance publique en décembre 2000.

Elle souhaite toutefois que la négociation de branche permette, dans la mesure du possible et lorsque les petites entreprises y seront préparées, d'unifier le régime du repos compensateur obligatoire, notamment pour les professions dans lesquelles les entreprises de 20 salariés et moins, et celles de plus de 20 salariés, sont appelées à travailler quotidiennement ensemble. On rappellera à ce propos que rien n'empêche un accord de branche à fixer le taux du repos compensateur au-delà du taux légal et, par exemple, de le fixer à 100 % pour toutes les entreprises.

Elle s'interroge également sur l'impact du dispositif proposé sur l'équilibre général des accords déjà conclus. En effet, en prévoyant que ce soit désormais le franchissement du contingent conventionnel qui déclenche le repos compensateur obligatoire, le projet de loi n'est pas neutre pour les accords actuellement en vigueur : ceux-ci ont été conclus -et ont fixé un

contingent conventionnel- au moment où le franchissement du contingent n'impliquait que l'autorisation de l'inspecteur de travail.

Sur ce point, votre commission considère que les présentes dispositions ne doivent pas avoir pour effet d'entraîner mécaniquement la révision des accords actuellement applicables. Mais elle estime également qu'elles ne doivent pas pour autant remettre en cause leur équilibre général en modifiant substantiellement le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire.

Sous réserve de ces observations, votre commission vous propose d'adopter ce paragraphe sans modification.

Paragraphe III

(art. L. 212-6 du code du travail)

Fixation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires

Objet : Ce paragraphe III est de coordination.

L'article L. 212-6 du code du travail, à son deuxième alinéa, autorise actuellement une convention ou un accord collectif de branche étendu à fixer un contingent annuel d'heures supplémentaires, distinct du contingent réglementaire, dont le dépassement est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Il est toutefois expressément indiqué que ce contingent reste « *sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1* » et qu'en conséquence ce contingent conventionnel n'affecte en rien le déclenchement du repos compensateur obligatoire.

Par coordination avec les nouvelles dispositions du paragraphe II, il devient alors nécessaire de supprimer cette limitation, ce paragraphe confiant en effet au contingent conventionnel la fonction de déclencher le repos compensateur obligatoire.

L'Assemblée nationale a adopté ce paragraphe sans modification.

Votre commission vous propose également d'adopter ce paragraphe sans modification.

Paragraphe IV
(art. L. 212-8 du code du travail)
**Simplification du calcul de la durée annuelle du travail
en cas de modulation des horaires**

Objet : *Ce paragraphe IV vise à apporter quelques modifications à l'article L. 212-8 du code du travail relatif aux accords de modulation des horaires afin de simplifier le calcul de la durée annuelle du travail sans remettre en cause l'équilibre de ce type de modulation.*

I - Le dispositif proposé

La loi du 19 janvier 2000 a unifié le régime des différents types d'accords de modulation du temps de travail sur l'année.

Jusqu'à cette date, coexistaient en effet trois types de modulations distinctes : la *modulation de type I* issue de l'ordonnance du 16 janvier 1982, la *modulation de type II* issue de la loi du 19 juin 1987 et la *modulation de type III* issue de la loi quinquennale du 20 décembre 1993.

Mise en place par accord de branche étendu, cette modulation unique, définie à l'article L. 212-8 du code du travail, permet de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année de sorte que les semaines de forte activité compensent les semaines de faible activité. Dans ce cadre, et dans la limite d'un plafond négocié au niveau de la branche et, en tout état de cause, dans la limite de 35 heures en moyenne par semaine travaillée et d'un plafond légal de 1.600 heures sur l'année, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Seules sont alors considérées comme des heures supplémentaires les « *heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale (...) et, en tout état de cause, de 1.600 heures* ».

Cette double définition de la durée annuelle du travail n'est pas sans soulever certaines difficultés. Ainsi, selon le nombre de jours fériés, la durée annuelle du travail peut être inférieure ou supérieure à 1.600 heures.

Au moment du vote de la loi du 19 janvier 2000, le seuil de 1.600 heures avait été fixé sur la base d'un « forfait arrondi » correspondant à la durée moyenne de travail sur la base de 35 heures par semaine.

Le calcul retenu à l'époque était le suivant : 1.600 heures équivalant à 45,7 semaines travaillées sur l'année (soit 1600/35) ce qui correspond également à 365 jours – 52 jours de repos hebdomadaire – 30 jours de congés payés – 8 ou 9 jours de congés payés.

Or, en fixant un double plafond de 1.600 heures et de « *en moyenne 35 heures par semaine travaillée* », le risque d'une inadéquation entre ces plafonds était grand compte tenu du nombre variable de jours fériés par an.

Le présent paragraphe IV prévoit donc de supprimer la référence à la durée moyenne de « *35 heures par semaine travaillée* », cette référence apparaissant comme un inutile élément de complexité, et de généraliser le plafond de 1.600 heures d'ailleurs très largement repris par les partenaires sociaux dans leurs accords de branche, mais aussi dans la fonction publique de l'Etat par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Pour ce faire, le 1° supprime, dans le premier alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, la référence à la durée du travail d'environ 35 heures par semaine travaillée pour ne plus retenir que le plafond de 1.600 heures annuelles comme durée maximale de travail pouvant être fixée par les accords de modulation. En conséquence, le 1° supprime parallèlement la phrase de ce même alinéa définissant le mode de calcul de la durée moyenne hebdomadaire pour la remplacer par une nouvelle précision : « *la convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur* ».

Par coordination, le 2° de ce paragraphe opère les mêmes modifications au quatrième alinéa du même article relatif au seuil de déclenchement des heures supplémentaires : celles-ci ne se déclenchent donc plus qu'au-delà de 1.600 heures (ou du plafond conventionnel nécessairement inférieur) ou de la durée maximale du travail hebdomadaire déterminée par l'accord.

L'Assemblée nationale a adopté ce paragraphe sans modification.

II - La position de votre commission

Selon le bilan présenté récemment par le Gouvernement au Parlement sur la réduction du temps de travail, il apparaît que la modulation concernait, en 2000, 38 % des salariés des entreprises de plus de 20 salariés ayant réduit leur temps de travail et 29 % de celles de 20 salariés et moins. Elle constitue donc l'une des principales modalités de réduction du temps de travail et peut même être prédominante dans certaines branches particulièrement concernées par des fluctuations d'activité.

Ce développement de la modulation ne saurait étonner dans la mesure où elle apparaît largement comme la contrepartie de la réduction du temps de travail, permettant aux employeurs d'adapter les horaires de leurs salariés aux fluctuations conjoncturelles ou imprévisibles d'activité, sans devoir nécessairement recourir aux heures supplémentaires.

Votre commission observe que le dispositif proposé ne modifie pas l'équilibre général des règles légales encadrant les accords de modulation. Il se contente en effet de lever une source inutile de complexité dans le calcul de la durée annuelle de travail.

Elle vous propose d'adopter ce paragraphe sans modification.

Paragraphe V

(art. L. 212-9 du code du travail)

Simplification du calcul de la durée annuelle du travail en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de journées de repos

Objet : Ce paragraphe V vise à apporter quelques modifications à l'article L. 212-9 du code du travail relatif aux accords de réduction du temps de travail, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos, afin de simplifier le calcul de la durée annuelle du travail.

I - Le dispositif proposé

La loi du 19 janvier 2000 a pérennisé et adapté le dispositif introduit par la loi du 13 juin 1998 permettant de réduire le temps de travail, par voie d'accord, sous forme de l'attribution de jours ou de demi-journées de repos.

Mise en place par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise, cette forme de réduction du temps de travail prévoit, à l'image de la modulation, que les heures travaillées « *au-delà de 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, (...) de 1.600 heures sont des heures supplémentaire* ».

A l'image du paragraphe IV, ce paragraphe prévoit alors de supprimer la référence à 35 heures en moyenne sur l'année, compte tenu des sources de complexités déjà exposées, pour ne plus retenir que le plafond de 1.600 heures.

L'Assemblée nationale a adopté ce paragraphe sans modification.

II - La position de votre commission

Selon le bilan présenté récemment par le Gouvernement au Parlement, il apparaît que la réduction du temps de travail sous forme de jours

de repos supplémentaires constitue la forme principale de réduction du temps de travail. Ainsi, en 2000, 62 % des salariés des entreprises de plus de 20 salariés ayant réduit leur temps de travail et 35 % des salariés de celles de 20 salariés et moins sont dans des établissements ayant attribué ainsi des jours de repos supplémentaires.

Pour les mêmes raisons exposées au paragraphe précédent, votre commission vous propose d'adopter ce paragraphe sans modification.

Paragraphe V bis (nouveau)
(art. L. 212-10 du code du travail)
Coordination

Objet : Ce paragraphe est de coordination.

Ce paragraphe a été introduit à l'Assemblée nationale, à l'initiative de son rapporteur et avec l'accord du Gouvernement.

L'article L. 212-10 du code du travail prévoit que certains accords d'entreprise ou d'établissement relatifs à la durée du travail peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 du même code. Parmi ces accords figurent ceux prévus au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 : il s'agit des accords qui, en application de la loi du 19 janvier 2000, prévoient que la bonification pour les heures supplémentaires effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heures est accordée sous forme de majoration salariale.

Dans la mesure où le paragraphe I du présent article 2 a supprimé de tels accords d'entreprise en refondant le régime des heures supplémentaires, la précision apportée par la rédaction actuelle de l'article L. 212-10 devient sans objet. Il convient donc de la supprimer.

Votre commission vous propose d'adopter ce paragraphe sans modification.

Paragraphe VI
(art. L. 212-15-2 du code du travail)
Définition des « cadres intégrés »

Objet : Ce paragraphe vise à modifier les critères retenus par l'article L. 212-15-2 du code du travail pour définir les cadres dits « intégrés », occupés selon l'horaire collectif de travail, auxquels sont applicables les dispositions légales de droit commun relatives au temps de travail.

I - Le dispositif proposé

La loi du 19 janvier a introduit une distinction entre les différentes catégories de cadres pour déterminer le régime du temps de travail leur étant applicable.

La section V du chapitre II du titre premier du livre deuxième du code du travail (*art. L. 212-15-1 à L. 212-15-4*) distingue ainsi trois catégories de cadres :

- les « *cadres dirigeants* », qui ne sont pas soumis aux dispositions légales de droit commun sur le temps de travail ;

- les « *cadres intégrés* » ;

- les « *cadres autonomes* », qui ne relèvent pas des deux précédentes catégories et dont la durée du travail peut être fixée par des conventions de forfait.

Le présent paragraphe V vise à modifier la définition des cadres intégrés.

Actuellement, trois critères cumulatifs définissent cette catégorie de cadre :

- le suivi de l'horaire collectif,

- l'intégration dans un atelier, un service ou une équipe,

- la possibilité de prédéterminer la durée de leur temps de travail.

Ainsi, selon le droit actuel, les « *cadres intégrés* » sont ceux « *occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de travail*

peut être prédéterminée », qui sont soumis aux dispositions légales de droit commun.

L'exposé des motifs du présent projet de loi souligne les difficultés pratiques rencontrées pour appliquer cette définition et donc pour déterminer les cadres soumis au droit commun de la durée du travail :

« Il apparaît en effet que le critère de l'horaire collectif seul ne suffit pas à caractériser la situation de ces salariés qui, dans les faits, compte tenu des fonctions qui peuvent leur être confiées, sont parfois amenés à effectuer des heures supplémentaires en nombre limité pour permettre la transmission de consignes ou préparer le travail des jours suivants. Par conséquent, il se peut que la durée du travail de ces cadres puisse ne pas être totalement prédéterminée et ne pas épouser parfaitement les contours de l'horaire collectif, sans que ce dernier perde pour autant son rôle structurant dans le rythme de travail de ces cadres ».

Aussi, le présent paragraphe modifie-t-il la définition des cadres intégrés.

Cette modification porte sur les premier et troisième critères :

- le suivi de l'horaire collectif de travail est pondéré d'une double manière. D'une part, il est désormais fait référence à la nature de leurs fonctions qui les amène à suivre l'horaire collectif. D'autre part, il est précisé que leurs horaires propres ne s'identifient pas nécessairement, exactement ou en permanence à l'horaire collectif.

- le critère de prédétermination de la durée du travail est abandonné.

La nouvelle définition des cadres intégrés figurant dans le projet de loi initial est donc celle des cadres *« dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, sans que nécessairement leurs horaires propres s'identifient exactement ou en permanence à celui-ci ».*

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative de son rapporteur, et avec l'avis favorable du Gouvernement, l'Assemblée nationale a adopté un amendement supprimant la précision selon laquelle les horaires propres du cadre intégré ne s'identifient pas nécessairement, exactement et en permanence à l'horaire collectif.

L'Assemblée nationale a en effet considéré qu'il était *« difficile de traiter de la même manière des salariés soumis à des horaires collectifs prédéterminés et des cadres dont les horaires sont forcément différents ».*

II - La position de votre commission

Votre commission observe que la rédaction du projet de loi initial, en supprimant le critère de prédétermination des horaires, conduisait à élargir la définition du cadre intégré.

Elle souligne également que la rédaction adoptée à l'Assemblée nationale se rapproche de la définition actuellement en vigueur y ajoutant cependant une nouvelle référence à la nature des fonctions, mais en supprimant parallèlement le critère de prédétermination de la durée du travail.

Elle considère alors que le nouveau champ ainsi déterminé pour la catégorie des « cadres intégrés » est, au final, sans doute moins large que ne le prévoyait le projet de loi dans sa version initiale, mais aussi sans doute plus étendu que ne le prévoit actuellement le code du travail.

En conséquence, elle estime qu'il répond en cela à l'objectif initial de ce paragraphe tel que posé par son exposé des motifs. En cela, il amène donc une utile clarification.

Votre commission vous propose d'adopter ce paragraphe sans modification.

Paragraphe VII
(art. L. 212-15-3 du code du travail)

Assouplissement du forfait annuel en heures pour les salariés itinérants non-cadres et du forfait annuel en jours pour les cadres

Objet : Ce paragraphe, qui modifie l'article L. 212-15-3 du code du travail, concerne les conventions de forfait établies sur une base annuelle. Il prévoit d'abord d'assouplir les conditions dans lesquelles des salariés itinérants non-cadres peuvent relever du forfait annuel en heures. Il permet ensuite d'élargir le champ des « cadres autonomes » qui peuvent relever du forfait annuel en jours.

I - Le dispositif proposé

L'article L. 212-15-3 du code du travail détermine les conditions dans lesquelles des salariés peuvent voir leur durée du travail fixée par des conventions de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Il prévoit notamment qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut prévoir des conventions de forfait annuel en heures (à son paragraphe II) ou en jours (à son paragraphe III).

Ces conventions de forfait concernent principalement les cadres, l'article L. 212-15-3 ayant vocation à déterminer le régime intermédiaire des cadres qui ne sont ni « intégrés », ni « dirigeants ».

Mais elles concernent aussi les salariés itinérants non-cadres qui peuvent relever de conventions de forfait en heures sur l'année.

Le régime des forfaits annuels

Les forfaits annuels en heures ou en jours ne peuvent être mis en place que par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

• **Le forfait annuel en heures** (paragraphe II de l'article L. 212-15-3)

Peuvent en bénéficier les cadres qui ne sont pas « intégrés » et certains salariés itinérants non-cadres.

La convention ou l'accord doit déterminer la durée annuelle du travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Il peut substituer aux règles légales concernant les durées maximales journalières et hebdomadaires de travail de nouvelles limites conventionnelles, sous réserve que l'accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition.

• **Le forfait annuel en jours** (paragraphe III de l'article L. 212-15-3)

Peuvent en bénéficier certains cadres « autonomes »

La convention ou l'accord fixe le nombre de jours travaillés, avec un plafond de 217 jours et détermine les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et des journées et demi-journées de repos. Le décompte en jours exonère l'employeur de l'application des règles légales relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire. Seules sont alors applicables les règles relatives au repos journalier et au repos hebdomadaire.

Le présent paragraphe VII comporte deux types de dispositions.

Les premières (1°) visent à modifier **les critères permettant à des salariés itinérants non-cadres de bénéficier du forfait annuel en heures.**

Actuellement, pour ces salariés, deux critères cumulatifs sont applicables :

- l'impossibilité de prédéterminer la durée de leur temps de travail ;
- l'exercice d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le projet de loi transforme alors ces critères cumulatifs en critères alternatifs.

Les secondes dispositions (2°) tendent à **élargir la catégorie de cadres pouvant bénéficier de forfaits annuels en jours.**

Actuellement, le premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 renvoie à la convention ou à l'accord collectif le soin de déterminer les catégories de cadres concernés tout en fixant un certain nombre de critères : il s'agit des cadres « *pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* ».

L'accès des cadres au forfait en jours repose donc sur un préalable (l'impossibilité de prédéterminer la durée de leur temps de travail) et sur trois critères cumulatifs :

- la nature des fonctions exercées,
- les responsabilités exercées,
- le degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le projet de loi assouplit significativement ces conditions puisqu'il supprime le préalable (impossibilité de prédéterminer la durée du temps de travail) et le deuxième critère (responsabilités exercées).

Pourraient alors bénéficier du forfait annuel en jours les cadres « *dont la nature des fonctions implique une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps* ».

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - La position de votre commission

S'agissant des **salariés itinérants non-cadres**, votre commission partage l'objectif du Gouvernement de faciliter leur accès aux conventions de forfait en heures sur l'année. Mais elle considère qu'il est sans doute souhaitable d'aller plus loin pour leurs possibilités de bénéficier de forfaits sur l'année.

Actuellement, le code du travail ne les autorise qu'à relever du « forfait-heures » sur l'année. Cette possibilité demeure pourtant insuffisante compte tenu de la nature particulière de leur activité, pour laquelle le décompte du temps de travail en heures s'avère souvent impossible.

Aussi, votre commission propose, par **amendement**, de leur ouvrir, à l'image des cadres, le « forfait-jours », sachant que, bien entendu, cette solution exige un accord collectif n'ayant pas fait l'objet d'une opposition.

Elle souligne toutefois que le champ des salariés itinérants non-cadres qui pourraient alors bénéficier de forfaits en jours serait logiquement plus restrictive que le champ de ceux éligibles au forfait en heures. En fait, le champ ici retenu reposerait sur deux critères cumulatifs (impossibilité de prédéterminer la durée du travail et exercice d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps) alors que le présent article n'en fait plus que deux critères alternatifs pour les itinérants relevant du forfait en heures.

S'agissant des **cadres « autonomes »**, votre commission observe que le projet de loi apporte un premier assouplissement en limitant les conditions légales qui encadrent le dialogue social en la matière.

Toutefois, compte tenu de la conception très restrictive qu'a la jurisprudence de cette catégorie de cadres et des difficultés d'interprétation que ne manquera pas de susciter la définition prévue par le projet de loi, votre commission juge souhaitable de renvoyer plus largement à la négociation collective le soin de déterminer les catégories de cadres pouvant bénéficier du forfait annuel en jours. Elle vous propose, par voie d'**amendement**, de ne plus

retenir que la seule notion d'autonomie, conformément à la directive européenne du 23 novembre 1993.

Une telle solution, respectueuse du dialogue social, permettrait notamment de « sécuriser » les accords déjà conclus.

Votre commission vous propose d'adopter ce paragraphe ainsi amendé.

Paragraphe VIII
(art. L. 227-1 du code du travail)
Monétarisation du compte épargne-temps

Objet : Ce paragraphe, qui modifie l'article L. 227-1 du code du travail, prévoit d'autoriser l'utilisation du compte épargne-temps en argent, et non plus seulement en repos.

I - Le dispositif proposé

Actuellement, le compte épargne-temps (CET) reste principalement alimenté en temps et exclusivement utilisé en temps.

Le compte-épargne-temps (CET)

Institué par la *loi du 25 juillet 1994 relative à la participation des salariés dans l'entreprise*, le CET « a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré ». Son régime a été ultérieurement modifié par la *loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail* et par la *loi du 19 février 2001 sur l'épargne salariale* qui ont diversifié les sources d'alimentation du CET et en ont élargi les possibilités d'utilisation.

• **Mise en place** : la mise en place du CET est conditionnée à la conclusion d'un accord collectif (convention ou accord de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement) qui en précise les modalités de gestion.

• **Alimentation** : l'article L. 227-1 du code du travail prévoit que le compte peut être alimenté par deux sources principales :

- en temps (dans la limite de 22 jours par an) : report de congés payés, jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail, bonification en repos des quatre premières heures supplémentaires et repos compensateur de remplacement ;

- en argent : primes conventionnelles ou indemnités, épargne salariale, fraction de l'augmentation individuelle de salaire et abondement éventuel de l'employeur.

• **Utilisation** : le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé au moins égale à deux mois, modulable par accord. L'accord qui met en place le CET doit prévoir les congés pour lesquels il peut être utilisé (congé sans solde, passage au temps partiel, formation en dehors du temps de travail, cessation d'activité des salariés de plus de 50 ans). Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire que le salarié perçoit au moment de son départ en congé.

• Lorsque l'entreprise connaît des **variations d'activité**, l'accord peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le CET. Cette affectation ne doit pas excéder une limite de 5 jours par an et, au total, 15 jours. L'utilisation des heures affectées collectivement sur le CET est possible, soit à titre individuel, soit à titre collectif (afin de permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité).

Le présent paragraphe prévoit sa monétarisation et, en conséquence, renforce les garanties qui lui sont associées.

Ainsi, le 1° modifie les conditions de mise en place du CET. Il prévoit que l'accord collectif instituant le CET ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 du code du travail.

Le 2° élargit l'objet du CET : il doit permettre, comme actuellement, au salarié qui le désire d'accumuler les droits à congé rémunéré, mais aussi, comme le prévoit le projet de loi, « *de se constituer une épargne* ».

Le 3° est de conséquence. Il précise que l'accord collectif instituant le CET doit déterminer les modalités de valorisation en temps, mais aussi en argent, des éléments affectés au compte. On précisera que, bien entendu, ces dispositions ne suppriment pas la possibilité actuelle de convertir en temps les primes et les indemnités versées par le salarié.

II - Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

A l'initiative de son rapporteur, l'Assemblée nationale a adopté, avec l'accord du Gouvernement, un amendement de coordination introduisant un 2° bis nouveau dans ce paragraphe pour prendre en considération les modifications apportées par le paragraphe I du présent article 2.

III - La position de votre commission

Votre commission partage le souci exprimé d'autoriser la « monétarisation » du CET dans le cadre de sa gestion individuelle.

Outre un amendement de coordination, elle vous proposera cependant d'adopter un **amendement** visant à préciser les conditions de valorisation en argent des congés payés affectés au compte épargne-temps, afin de garantir au salarié le bénéfice d'un congé payé annuel d'au moins quatre semaines.

Il ne serait en effet pas souhaitable que la « monétarisation » du CET bouleverse le régime applicable aux congés payés.

A l'heure actuelle, le compte peut être alimenté chaque année par le report de 10 jours de congés payés et, le cas échéant, par le report de la cinquième semaine de congés payés pour les salariés désireux de prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise.

Dès lors, il apparaît nécessaire de n'autoriser la « monétarisation » de ces congés payés que dans la limite d'une semaine afin de garantir au salarié le bénéfice d'un congé payé annuel d'au moins quatre semaines, conformément à la directive européenne du 23 novembre 1993.

Votre commission vous propose d'adopter ce paragraphe ainsi amendé.

*

* *

Elle vous propose d'adopter le présent article 2 ainsi amendé.

Art. 2 bis (nouveau)
(art. L. 212-4 bis du code du travail)
Régime de l'astreinte

Objet : Cet article, qui modifie l'article L. 214-4 bis du code du travail, vise à clarifier la situation du salarié qui est d'astreinte, mais qui n'a pas été amené à intervenir pendant sa période d'astreinte .

I - Le dispositif proposé

Cet article a été introduit à l'Assemblée nationale, avec l'avis favorable du Gouvernement, à l'initiative de MM. Pierre Morange, rapporteur, et Hervé Morin.

Il prévoit de clarifier le régime de l'astreinte, singulièrement remis en cause par un récent arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation, en date du 10 juillet 2002.

Aux termes du premier alinéa de l'article L. 212-4 bis du code du travail, l'astreinte est « *une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif* ».

Cet article L. 212-4 bis, introduit dans le code du travail par la loi du 19 janvier 2000, visait déjà à clarifier le régime des astreintes au regard de la jurisprudence antérieure de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Ainsi définie, l'astreinte apparaît donc comme un « *temps de troisième type* » ne constituant ni un temps de travail effectif¹, ni un temps de repos.

La loi du 19 janvier 2000 a également apporté d'autres précisions sur le régime de l'astreinte :

- elle doit être mise en place par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise. A défaut, elle doit être organisée par l'employeur après consultation des instances représentatives du personnel et après information de l'inspecteur du travail ;
- elle doit être organisée et faire l'objet de contreparties ;
- elle est soumise à un délai de prévenance de 15 jours, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

Mais, dans le silence de la loi, se pose la question de l'articulation entre le régime de l'astreinte et des dispositions légales relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires.

Certes, la circulaire du 3 mars 2000 précisait que « *le salarié placé en position d'astreinte sans réaliser d'intervention ne se trouve pas placé dans une position permettant d'analyser le temps de l'astreinte comme un temps de travail effectif* ».

Elle en concluait que « *la position d'astreinte sans intervention durant une période de repos ne constitue pas en tant que telle une infraction aux règles relatives au repos quotidien (L. 220-1) ou au repos hebdomadaire (L. 221-1 et L. 221-4)* ».

Elle considérait également que l'intervention dans le cadre d'une astreinte entre, dans la plupart des cas, dans le cadre de l'article L. 221-12 du code du travail qui « *permet de suspendre le repos hebdomadaire et de*

¹ Sauf pour la durée d'une éventuelle intervention.

déroger au repos quotidien de onze heures consécutives dans certaines situations ».

La Cour de cassation, dans son arrêt du 10 juillet, a adopté une position différente.

Dans un attendu de principe, elle précise en effet que *« les périodes d’astreintes, si elles ne constituent pas un temps de travail effectif durant les périodes où le salarié n’est pas tenu d’intervenir au service de l’employeur, ne peuvent être considérées comme un temps de repos, lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d’accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n’est qu’éventuelle ou occasionnelle ; qu’il en résulte qu’un salarié ne bénéficie pas de son repos hebdomadaire lorsqu’il est d’astreinte ».*

Le présent article s’inscrit en réaction à cette jurisprudence. Il prévoit qu’à l’exception des durées d’intervention, la période d’astreinte est prise en compte pour le calcul des périodes minimales de repos quotidien¹ (art. L. 221-1 du code du travail) et de repos hebdomadaire² (art. L. 221-4 du même code).

A contrario, on en déduit qu’en cas d’intervention, celle-ci doit alors être prise en compte pour le calcul de ces durées minimales de repos.

II – La position de votre commission

Votre commission comprend volontiers les motivations ayant conduit l’Assemblée nationale à introduire cet article additionnel et y souscrit largement.

Il est vrai que la jurisprudence de la Cour de cassation aurait eu pour conséquence de remettre en cause l’ensemble de l’organisation du travail dans certains secteurs où l’astreinte constitue une pratique courante inhérente à leur activité. On peut notamment penser au secteur social, médico-social et sanitaire ou aux entreprises de maintenance. Cet arrêt a, en effet, pour conséquence d’interdire toute astreinte de nuit pour un salarié ayant travaillé la journée, ou toute astreinte le week-end pour un salarié ayant travaillé la semaine.

Pour autant, le dispositif proposé n’est pas sans soulever certaines interrogations. Il prévoit que les périodes d’astreinte sont décomptées dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire. Les auditions

¹ Durée minimale de 11 heures consécutives.

² Durée minimale de 24 heures consécutives.

organisées par votre commission ont, sur ce point, mis en lumière l'inquiétude de la plupart des organisations syndicales de salariés.

Certes, un tel dispositif apparaît conforme au droit européen et notamment à la directive du 23 novembre 1993 : la période d'astreinte n'étant pas un temps de travail effectif, elle ne peut donc être considérée que comme un temps de repos dans la mesure où la directive de 1993 ne retient aucune autre alternative.

Mais votre rapporteur ne souhaite pas que cette disposition puisse s'interpréter comme un quelconque signal s'apparentant à une baisse de la vigilance du législateur sur l'utilisation de l'astreinte, qui demeure contraignante et doit donc être encadrée.

Or, eu égard à la faiblesse des garanties légales encadrant sa mise en oeuvre, elle mérite à l'évidence une attention soutenue.

Aussi, votre rapporteur souhaite inviter dès à présent les partenaires sociaux à préciser le régime des astreintes par la voie de la négociation interprofessionnelle.

A défaut, il appartiendrait légitimement au législateur de devoir fixer dans la loi les garanties minimales, notamment en termes de contreparties, inhérentes aux astreintes.

Sous réserve de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Art. 2 ter (nouveau)
(article 26 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime)
Coordination avec le code du travail maritime

Objet : Cet article modifie le code du travail maritime par cohérence avec les dispositions du I de l'article 2 du présent projet de loi.

Cet article a été introduit à l'Assemblée nationale, avec l'avis favorable du Gouvernement, à l'initiative du rapporteur.

Il s'agit d'une simple coordination entre le code du travail, tel que modifié par le présent projet de loi en matière de régime des heures supplémentaires, et le code du travail maritime.

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

Art. 3

(art. 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000)

Prolongation jusqu'au 31 décembre 2005 du régime transitoire applicable en matière d'heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés au plus

Objet : Cet article, qui modifie l'article 5 de la loi du 19 janvier 2000, vise à proroger la période d'adaptation, pour les entreprises de vingt salariés au plus, en prévoyant que le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires reste fixé à 10 % jusqu'au 31 décembre 2005.

I - Le dispositif proposé

La loi du 19 janvier 2000 avait prévu, au V de son article 5, une période de transition pour l'application du nouveau régime des heures supplémentaires.

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, deux assouplissements transitoires étaient prévus pour compenser le choc brutal du passage de la durée légale du travail à 35 heures par semaine pour la seule année au cours de laquelle la durée légale est portée à 35 heures :

- les quatre premières heures supplémentaires (de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure) font l'objet d'une majoration salariale (et non d'un repos compensateur de remplacement) ;

- leur taux de majoration est fixé à 10 % (et non 25 %).

Compte tenu de la différence posée par la loi du 19 janvier 2000 pour l'application de l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures selon la taille de l'entreprise, cette période de transition concerne :

- l'année 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;
- l'année 2002 pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Cette période de transition apparaissant à l'évidence insuffisante pour les petites entreprises, le présent article prévoit de prolonger cette phase transitoire jusqu'au 31 décembre 2005, soit de trois années supplémentaires.

Il reste toutefois possible, pour les partenaires sociaux, de réduire cette période de transition. Le présent article dispose que le régime transitoire n'est applicable que dans l'attente de l'accord de branche étendu chargé, en application du I de l'article 2 du présent projet de loi, de déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires. Les partenaires sociaux sont donc libres de déterminer le taux de majoration des heures supplémentaires, même pendant la période de transition.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - La position de votre commission

Votre commission se félicite de la prolongation de la période transitoire pour les PME, qu'elle appelait depuis longtemps de ses vœux. Elle l'avait notamment proposée dans ses conclusions sur la *proposition de loi permettant de faire face aux pénuries de main-d'œuvre et de lever les obstacles à la poursuite de la croissance économique*, présentée par notre collègue Alain Gournac et examinée en séance publique en décembre 2000.

Elle observe cependant que le présent article ne reprend pas sa proposition formulée alors en matière de seuil d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel. Elle avait en effet suggéré, à cette époque, de maintenir ce seuil à 37 heures pour deux années supplémentaires, soit jusqu'au 31 décembre 2004¹.

Mais, compte tenu des autres assouplissements apportés par le présent projet de loi, cette proposition perd une large part de son importance. Aussi votre commission ne vous propose-t-elle pas de la reprendre. Elle espère qu'ainsi sera bien mis un terme à la vaine polémique s'agissant de la « fin des 35 heures ». La durée légale hebdomadaire du travail est bien de 35 heures et s'applique, dans la plénitude de ses conséquences juridiques, y compris en matière de seuil de déclenchement du contingent d'heures supplémentaires, sous les seules réserves posées par la loi du 19 janvier 2000.

Aussi, votre commission se contentera-t-elle de vous proposer un simple **amendement** de coordination avec l'amendement qu'elle a déposé au I de l'article 2 du présent projet de loi.

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

¹ Le VIII de l'article 5 de la loi prévoyait en effet, pour les entreprises de 20 salariés au plus, de fixer ce seuil à 37 heures en 2002 et à 36 heures en 2003 pour n'atteindre le seuil de 35 heures qu'à partir de 2004.

Art. 4

(art. L. 713-6, L. 713-7, L. 713-9, L. 713-14 et L. 713-15 du code rural)

Transposition de certaines dispositions du projet de loi dans le code rural

Objet : *Cet article vise à transposer les modifications apportées par l'article 2 du projet de loi au code du travail dans le code rural, dans la mesure où les dispositions du code du travail en matière de temps de travail ne sont pas applicables aux exploitations et aux entreprises relevant du code rural.*

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** modifie l'article L. 713-6 du code rural afin d'autoriser un accord de branche étendu à fixer le taux de majoration des heures supplémentaires, avec un plancher fixé à 10 %. En l'absence d'accord, ce taux est de 25 %. Il s'agit ici d'un simple miroir pour le code rural des dispositions du I de l'article 2 du projet de loi.

Le **paragraphe II**, qui modifie l'article L. 713-7 du code rural, est de coordination.

Le **paragraphe III**, qui modifie l'article L. 713-9 du code rural, opère, pour le code rural, les mêmes modifications en matière de contingent d'heures supplémentaires et de repos compensateur obligatoire que l'a fait le II de l'article 2 du projet de loi pour le code du travail.

Le **paragraphe IV** apporte, à l'article L. 713-14 du code rural, les mêmes modifications que le IV de l'article 2 du projet de loi opère pour le code du travail en matière de calcul de la durée annuelle du travail.

Le **paragraphe V** modifie également l'article L. 713-15 du code rural sur ce même sujet.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II - La position de votre commission

Par cohérence avec les propositions qu'elle a pu formuler à l'article 2 du présent projet de loi, votre commission vous propose d'adopter un **amendement** de coordination.

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

Art. 5

Complément différentiel de salaire dans les établissements médico-sociaux

Objet : Cet article, spécifique aux établissements médico-sociaux, précise le régime applicable au complément différentiel de salaire dans ces établissements afin de garantir leur équilibre financier menacé par les conséquences d'une jurisprudence récente.

I - Le dispositif proposé

Le présent article vise à apporter une réponse appropriée aux conséquences de trois arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 juin 2002 qui fragilisent l'équilibre financier des établissements médico-sociaux.

• Les arrêts du 4 juin 2002 et leurs conséquences

En application d'un accord-cadre de mars 1999, les accords collectifs du secteur médico-social ont prévu que tous leurs salariés bénéficieraient, à partir du passage de leur établissement aux 35 heures, d'un complément différentiel de salaire leur permettant le maintien de leur salaire antérieur.

Le 12 mars 1999, en effet, a été conclu un accord-cadre relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les établissements et les services pour personnes inadaptées et handicapées, relevant de la convention collective du 15 mars 1996.

Cet accord prévoit notamment que :

- la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine au plus à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises dont l'effectif est de plus de vingt salariés ;
- le maintien du salaire lors de la réduction du temps de travail se traduit par la création d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire conventionnel de base de 39 heures et le salaire conventionnel correspondant à la durée du travail réduite à 35 heures, cette indemnité s'ajoutant au salaire de base 35 heures.

Or, en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les accords et conventions collectives de ce secteur doivent être agréés par le ministre compétent, après avis d'une commission nationale d'agrément créée à cet effet. Cet agrément s'explique par le financement sur fonds publics de ces établissements et a pour effet de rendre ces accords juridiquement opposables à l'ensemble des financiers publics. A défaut d'agrément dans un délai de deux mois, l'accord est présumé valable.

Mais, compte tenu du nombre considérable d'accords de réduction du temps de travail devant être examinés par la Commission¹ et malgré l'extension par décret de deux à six mois du délai d'instruction, ces accords n'ont pu être agréés avant le 1^{er} janvier 2000.

A défaut d'agrément à cette date, et du fait de l'implication financière pour les collectivités publiques du passage aux 35 heures, un grand nombre d'établissements ont donc continué à employer leurs salariés sur la base de 39 heures par semaine sans pour autant leur verser le complément différentiel de salaire prévu par l'accord-cadre du 19 mars 1999.

Or, la Cour de cassation a jugé, dans ses arrêts du 4 juin 2002, que les salariés de ces établissements devaient bénéficier non seulement d'une majoration salariale pour les heures effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} mais aussi du complément différentiel de salaire dès le 1^{er} janvier 2000. La Cour a en effet considéré que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail devait intervenir, en application de l'accord-cadre du 19 mars 1999, dès le 1^{er} janvier 2000, même en l'absence d'accord d'établissement ou de mise en œuvre par l'employeur.

Dès lors, comme le précise l'exposé des motifs du projet de loi, « *c'est toute l'économie générale d'une partie du secteur des établissements médico-sociaux à laquelle il est porté atteinte* ».

- **Le dispositif proposé**

Le présent article vise alors à maintenir l'équilibre financier de l'ensemble de ce secteur.

Il prévoit que, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée et des instances en cours au 18 septembre 2002 (date d'adoption du projet de loi en conseil des ministres), le complément différentiel de salaire n'est dû qu'à compter de la date d'agrément de l'accord collectif.

Il précise donc que, contrairement à l'interprétation de la Cour de cassation, l'entrée en vigueur de l'accord est subordonné à l'agrément ministériel.

Cet article a été adopté sans modification par l'Assemblée nationale.

¹ On recense en effet environ 10.000 établissements médico-sociaux.

II - La position de votre commission

A l'image de ce que souligne l'exposé des motifs, votre commission considère que cet article se justifie par un motif impérieux d'intérêt général.

D'abord, il permet de sauvegarder l'équilibre financier des établissements concernés. L'étude d'impact jointe au projet de loi précise les risques financiers liés à cette jurisprudence :

« Selon les estimations des employeurs et de l'administration, cela représentait un risque mathématique de 800 millions d'euros en année pleine (11,5 % de la masse salariale estimée de l'ensemble des structures appliquant l'accord contesté) et un surcoût « réel » estimé entre 200 et 400 millions d'euros à imputer sur les budgets des établissements financés à 50 % par l'assurance maladie, 40 % par les conseils généraux et 10 % par l'Etat ».

Ensuite, il vise à rétablir l'équité entre tous les salariés de la branche puisque seuls ne sont concernés par la jurisprudence de la Cour de cassation que les quelque 140.000 salariés couverts par la convention de 1966 sur les quelque 500.000 salariés du secteur.

Aussi, et tout en observant que le dispositif proposé garantit l'intérêt des salariés ayant obtenu satisfaction en justice ou en passe de l'obtenir, votre commission ne peut qu'approuver son équilibre général.

Elle vous propose en conséquence de l'adopter sans modification.

Art. 6

(art. L. 241-3 du code de la sécurité sociale)

Dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales

Objet : Cet article définit les conditions générales et les modalités du nouvel allègement unique des cotisations sociales à la charge de l'employeur, remplaçant la réduction dégressive de cotisations sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé », et l'allègement lié à la réduction du temps de travail, dit allègement « Aubry II ».

I – Le dispositif proposé

Le présent article réécrit entièrement l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, relatif à la « ristourne Juppé », qu'il abroge par la même occasion. Le nouveau dispositif s'en inspire toutefois directement.

- **Cotisations sociales ouvrant droit à la réduction**

Dans la rédaction proposée, le **paragraphe I** de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale définit les cotisations sociales ouvrant droit à la nouvelle réduction unique, qui sont identiques à celles visées par la « ristourne Juppé » et par l'allègement « Aubry II ».

Il s'agit des cotisations patronales versées, pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, au titre des assurances maladie-invalidité-décès, veuvage, vieillesse, des accidents du travail et des maladies professionnelles et, enfin, des allocations familiales. Sur la base des taux actuellement en vigueur (et d'une cotisation moyenne d'accidents du travail de 2,2 %), le total de ces cotisations représente, avant réduction, 30,2 % du salaire brut.

En revanche, toutes les autres cotisations ou contributions, notamment celles liées à l'assurance chômage, restent dues à taux plein par l'employeur.

Comme pour la « ristourne Juppé » et l'allègement « Aubry II », l'assiette des cotisations concernées est constituée de toutes les sommes versées, au cours d'un mois civil, aux salariés « *en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'intermédiaire d'un tiers à titre de pourboire* » (art. L. 242-1 du code du travail).

- **Employeurs bénéficiaires**

Le **paragraphe II** identifie les catégories d'employeurs pouvant prétendre au bénéfice de la réduction, à savoir :

En son premier alinéa :

- les employeurs du secteur privé pour les salariés au titre desquels ils sont obligatoirement assujettis à l'assurance chômage (*art. L. 351-4 du code du travail*) et versent des cotisations patronales au régime général de sécurité sociale. Sont ainsi concernées : les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles, les entreprises du secteur des services, les professions libérales, les sociétés civiles et les associations. Sont également visés : les offices publics et ministériels, les syndicats professionnels et les organismes de sécurité sociale (sauf ceux dotés du statut d'établissement public) ;

- les employeurs de salariés dont l'emploi ouvre droit à l'allocation chômage en application du 3° de l'article L. 351-12 du code du travail : entreprises « *contrôlées majoritairement par l'Etat* », établissements publics industriels et commerciaux des collectivités territoriales, sociétés d'économie

mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire. En revanche, sont expressément exclus du dispositif, d'une part, l'exploitant public « La Poste » (visé à l'article 2 de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de La Poste et des télécommunications) et, d'autre part, les particuliers employeurs.

Par ailleurs, il convient de souligner que les employeurs de salariés agricoles, non mentionnés dans le présent article, pourront néanmoins bénéficier du nouveau dispositif, dans la mesure où l'article L. 741-15 du code rural leur rend applicable l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

En son second alinéa :

- les employeurs versant des cotisations à certains régimes spéciaux de sécurité sociale de salariés, limitativement énumérés, à savoir les régimes des mines, des marins et des clercs et employés de notaires¹. Cette disposition est différente de la rédaction antérieure de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, qui excluait la totalité des régimes spéciaux, visés au titre 1er du livre VII du code de la sécurité sociale, du bénéfice de la « ristourne Juppé » (l'application de cette ristourne aux régimes spéciaux ayant, alors, fait l'objet de dispositions spécifiques).

La définition des employeurs pouvant bénéficier du nouveau dispositif s'avère ainsi, et à de rares exceptions près, similaire à celle qui avait été retenue pour la « ristourne Juppé ».

Le champ de cette mesure est, en revanche, plus étendu que celui de l'allégement « Aubry II » dont le bénéfice est ouvert, dans le cas général, aux entreprises qui :

- se trouvent dans le champ d'application de la durée légale du travail ;

- appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus, soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1.600 heures sur l'année ;

- s'engagent, dans ce cadre, à créer ou à sauvegarder des emplois ;

- et à la condition supplémentaire que l'accord collectif sus-mentionné soit signé par des organisations syndicales majoritaires ou approuvé par le personnel de l'entreprise dans les conditions prévues par la loi du 19 juin 2000.

¹ Les employeurs relevant des régimes exclus par cette disposition peuvent toutefois bénéficier de la réduction au titre de ceux de leurs salariés qui, relevant du régime général, sont titulaires d'un contrat de travail et pour lesquels l'employeur a opté pour le régime de l'indemnisation du risque chômage ou a conclu une convention de gestion avec une association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (ASSEDIC) en application du 3° de l'article L. 351-12 du code du travail.

La multiplicité des conditions ainsi posées pour pouvoir bénéficier de l'allégement « Aubry II » a abouti, dans les faits, à en priver des entreprises qui avaient, pourtant, réduit leur durée collective de travail à 35 heures.

Au total, le nouvel allégement défini par le présent projet de loi concernera environ deux fois plus d'emplois que l'allégement « Aubry II ».

- **Modalités de calcul de la réduction**

Le **paragraphe III** de la rédaction proposée pour l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale définit les modalités générales de calcul de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales.

Comme pour la « ristourne Juppé » et l'allégement « Aubry II », cette réduction est calculée (premier alinéa) sur la base du salaire versé, chaque mois civil, pour chaque salarié. La formule de calcul applicable sera précisée par décret.

Toutefois, un élément essentiel distingue la nouvelle réduction de la « ristourne Juppé » et de l'allégement « Aubry II » : son calcul est effectué sur la base du salaire horaire, et non de la rémunération mensuelle. Par cohérence avec les objectifs généraux du présent projet de loi, le nouveau dispositif est ainsi « déconnecté » de la durée du travail.

En conséquence, et comme pour la « ristourne Juppé », les salariés à temps partiel ouvrent droit à la nouvelle réduction de cotisations (l'allégement « Aubry II » ne pouvant être accordé qu'au titre des salariés à temps partiel dont la durée de travail, stipulée dans leur contrat, est supérieure ou égale à la moitié de la durée collective du travail).

En outre, les heures supplémentaires, structurelles ou conjoncturelles, deviennent moins coûteuses pour l'entreprise. Dans le cadre de la « ristourne Juppé » et de l'allégement « Aubry II », calculés sur la base de la rémunération mensuelle, toute heure supplémentaire se traduit par une augmentation du salaire mensuel et diminue, par voie de conséquence, le montant de l'allégement accordé à l'employeur (ce montant étant dégressif par rapport à celui du salaire). Ce renchérissement des heures supplémentaires, par l'alourdissement du coût net du travail restant à la charge de l'employeur, est particulièrement prononcé en ce qui concerne l'allégement « Aubry II » : le taux d'exonération de cotisations sociales patronales passe ainsi de 26 points au SMIC (pour 35 heures) à 19,1 points pour 38 heures de travail (soit trois heures supplémentaires).

Le calcul, sur la base d'un salaire horaire, de la nouvelle réduction de cotisations sociales, permet donc d'éviter un renchérissement excessif des heures supplémentaires. En effet, dans ce cas, seule la bonification de l'heure supplémentaire contribuera à augmenter le salaire horaire moyen et, par conséquent, à réduire le montant de l'allégement accordé à l'entreprise.

Selon les modalités de calcul définitives qui seront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2005, cet allègement sera maximum (soit 26 points de cotisations sur un total dû de 30,2 points) pour une rémunération horaire égale au SMIC, et deviendra nul pour une rémunération horaire égale à 1,7 SMIC (*troisième alinéa du III*).

Comparé à la « ristourne Juppé », dont il s'inspire directement, ce dispositif est donc plus favorable, tant en ce qui concerne le montant maximal de l'allègement (26 points de cotisations patronales contre 18,2 points pour la « ristourne Juppé ») que le plafond de l'exonération (1,7 SMIC contre 1,3 SMIC). Par rapport à l'allègement « Aubry II », le montant maximal d'exonération au SMIC est identique (26 points) et son plafond comparable (1,7 SMIC « unifié » contre 1,8 SMIC « 35 heures » pour l'allègement « Aubry II »). En revanche, l'entrée en vigueur du nouveau dispositif entraînera la suppression de « l'aide pérenne à la réduction du temps de travail », d'un montant fixe et forfaitaire (soit 54 euros par mois) quel que soit le montant du salaire, qui est accordé dans le cadre de l'allègement « Aubry II » pour les salaires supérieurs à 1,8 SMIC (« 35 heures »).

Ces règles générales de calcul seront :

- d'une part, adaptées par décret au cas particulier de certaines catégories de salariés (*second alinéa du paragraphe III*) dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées (voyageurs, représentants, placiers et salariés rémunérés à la tâche, au rendement, au cachet ou à la commission) ou dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération, de telles adaptations réglementaires étant traditionnelles, sinon inévitables, dans le cadre des exonérations de cotisations sociales ;

- et, d'autre part, aménagées, pendant la période transitoire 2003-2005, afin d'accompagner la convergence des minima salariaux (*dernier alinéa du paragraphe III*), l'article 7 du présent projet de loi précisant les modalités de cet aménagement.

• Conditions particulières d'application à certaines professions

Le **paragraphe IV** précise, de manière également habituelle en ce domaine, les conditions d'application de la nouvelle réduction de cotisations patronales aux professions (par exemple, le bâtiment) dans lesquelles le paiement des congés payés des salariés et des charges afférentes est mutualisé au sein de caisses de compensation. Dans ce cas, les employeurs bénéficient d'une majoration de la réduction, dont le taux (probablement 10 %) sera fixé par décret, pour prendre en compte les sommes ainsi mutualisées, même si elles ne sont pas versées directement par l'employeur au salarié. En revanche, le nouveau dispositif n'est pas applicable aux cotisations dues, au titre de ces indemnités, par les caisses de compensation.

- **Règles de cumul**

Le **paragraphe V** de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pose, dans sa nouvelle rédaction, le principe du non-cumul du nouveau dispositif avec toute autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Le cumul de la nouvelle réduction de cotisations est toutefois autorisé avec les aides incitatives à la réduction du temps de travail (*1° du V*).

Il s'agit, tout d'abord, de l'aide incitative accordée aux entreprises ayant conclu un accord ou une convention sur le fondement de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (dite «loi Aubry I»). En contrepartie d'une réduction anticipée à 35 heures hebdomadaires (au plus) de l'horaire collectif de travail visant à créer ou à sauvegarder des emplois, l'entreprise signataire bénéficie d'un abattement forfaitaire et dégressif sur cinq ans, dont le barème varie en fonction de la date de signature de l'accord¹.

Est également concernée l'aide incitative dite « de Robien » (*articles 39 et 39-1 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle*). D'une durée de cinq ans, les accords conclus dans ce cadre, dont les derniers viennent à expiration en 2005, ouvrent droit à une réduction en pourcentage du montant total des cotisations patronales, dégressive dans le temps, et dont le taux varie selon l'importance de la réduction de la durée du travail.

On peut s'interroger sur l'utilité d'ouvrir cette dernière possibilité de cumul dans le cadre du présent article 6, qui définit les modalités définitives (notamment de calcul) du nouveau dispositif, qui seront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2005. En effet, les dernières conventions «de Robien», d'une durée de sept ans, ont été conclues en juin 1998. Les entreprises concernées ne pourront donc plus bénéficier de l'exonération de cotisations sociales correspondante en juin 2005 (au plus tard), soit quelques semaines avant l'entrée en vigueur, au 1^{er} juillet 2005, des modalités définitives de calcul de la nouvelle réduction.

En cas de cumul avec l'un ou l'autre des deux dispositifs sus-mentionnés, le montant de la nouvelle réduction de cotisations instituée par le présent projet de loi sera minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

Par ailleurs, le bénéfice du nouvel allègement est cumulable avec la réduction forfaitaire de cotisations sociales patronales prévue par l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale au titre de l'obligation de nourriture

¹Le montant de l'abattement étant d'autant plus élevé que la réduction du temps du travail a été précoce.

dans les professions pour lesquelles le SMIC est calculé sur une base différente de 169 heures par mois (secteur de l'hôtellerie-restauration).

Les règles de cumul ainsi définies sont comparables à celles qui sont déjà en vigueur pour la « ristourne Juppé » et l'allègement « Aubry II ».

Il convient d'ajouter que, conformément aux dispositions de l'article L. 322-4-6 du code du travail, le nouveau dispositif est également cumulable, comme la « ristourne Juppé », avec le soutien accordé par l'Etat aux employeurs au titre de l'emploi des jeunes.

- **Formalités administratives**

Le **paragraphe VI** simplifie les formalités administratives à la charge de l'employeur pour bénéficier du nouveau dispositif. Il lui suffit de tenir à la disposition des organismes de recouvrement des cotisations (URSSAF) un document en vue du contrôle du respect des dispositions en vigueur, document dont le contenu et la forme seront définis par décret.

L'Assemblée nationale a adopté cet article sans modification.

II- La position de votre commission

Votre commission adhère totalement au principe et aux modalités de ce nouvel allègement de cotisations sociales patronales.

Tel que défini par le présent article, cet allègement s'avère adapté aux trois objectifs que lui a assignés le Gouvernement, à savoir :

1 – *Compenser le coût, pour les entreprises, de l'unification progressive des minima salariaux.* La nouvelle exonération sera, en effet, maximale au niveau du SMIC. Cela ne laissera à la charge des entreprises restées à trente-neuf heures de travail hebdomadaire que 4,6 points d'augmentation de salaire à « absorber » en trois ans. Cette réduction de charges patronales se traduira également par une baisse significative du coût du travail, de plus de 4 %, pour les salaires situés entre 1,2 et 1,6 fois le SMIC. Or, les emplois concernés sont ceux pour lesquels l'élasticité de la demande de travail est la plus forte.

2 – *Favoriser la création d'emplois :* plus au fait des réalités de la vie économique que son prédécesseur, le Gouvernement n'a pas fait de promesses quantifiées en ce domaine. En effet, dans le monde d'aujourd'hui, les créations d'emplois ne peuvent pas se décider par décret.

Votre commission estime toutefois utile de rappeler que, selon une étude de l'INSEE¹, la « ristourne Juppé », dont le nouveau dispositif s'inspire directement, a permis de créer environ 460.000 emplois dans les années 1994-1997. Elle aurait ainsi contribué à enrayer, à partir de 1994, le déclin tendanciel de l'emploi non qualifié dans notre pays.

Enfin, *le nouveau dispositif d'allègement de charges se veut simple et facile à appliquer pour les entreprises*, les formalités à la charge des employeurs étant limitées au strict nécessaire.

Pour l'ensemble de ces raisons, votre commission vous propose d'adopter cet article, sous réserve d'un amendement visant à en conforter la cohérence.

En effet, le présent article, qui définit le régime définitif de la nouvelle réduction, dispose que celle-ci pourra, notamment, être cumulée avec l'aide incitative « de Robien ».

Or, les dernières conventions « de Robien » viendront à expiration en juin 2005, c'est-à-dire quelques semaines avant l'entrée en vigueur, au 1^{er} juillet 2005, des modalités définitives de calcul de la nouvelle réduction.

Par cohérence, il paraît donc nécessaire à votre commission de supprimer la mention de cette possibilité de cumul qui ne correspondra, en droit et en fait, à aucune réalité.

Bien entendu, cette suppression n'interdira pas aux employeurs de bénéficier de ce cumul pendant la période transitoire (2003-2005), dès lors que l'article 7 ci-après permet explicitement cette possibilité.

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

¹ Une nouvelle évaluation des effets des allègements de charges sur les bas salaires : INSEE – B. Crépon et R. Desplatz – Economie et statistique – n° 348 – août 2001

Art. 7

**Dispositif transitoire d'allégement de cotisations patronales
de sécurité sociale**

Objet : Afin, notamment, d'accompagner la convergence des minima salariaux, cet article définit des modalités provisoires de calcul et d'application de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales pendant la période transitoire (2003-2005).

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** définit des modalités transitoires de calcul de la réduction pour les entreprises qui, ayant conclu un accord collectif de réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires ou à 1.600 heures par an (au plus), emploient des salariés ouvrant droit à l'allégement « Aubry II », et ce, dans les conditions prévues aux articles 19 ou 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps de travail. Sont ainsi concernées :

- *les entreprises de plus de 50 salariés*, dans lesquelles l'accord de réduction du temps de travail a été conclu, soit avec les syndicats majoritaires, soit, dans celles d'entre elles qui sont dépourvues de représentation syndicale, avec un salarié mandaté à cet effet par une organisation syndicale au niveau national ;

- *les entreprises de moins de 50 salariés* qui, à défaut de présence syndicale ou de salarié mandaté, ont conclu un accord avec les délégués du personnel ou un accord interentreprises conclu dans les conditions de l'article L. 132-30 du code du travail ;

- *les entreprises de moins de onze salariés* dans lesquelles, à défaut d'autre solution, l'employeur peut élaborer unilatéralement un accord. A l'exception des accords majoritaires (et de l'application directe d'accords de branches étendus ou d'accord inter-entreprises), l'accord signé n'ouvre droit à l'allégement que si il y a approbation par les salariés consultés ;

- sont également concernées par les dispositions de ce paragraphe I, *les entreprises qui embauchent un premier salarié et procèdent aux embauches suivantes dans les conditions définies par l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 précitée* (première embauche sur CDI ou CDD d'une durée supérieure à douze mois et pour une durée de travail au plus de 35 heures hebdomadaires ou de 1.600 heures par an ; embauches postérieures devant satisfaire aux conditions de droit commun exposées ci-dessus ou, à défaut, fixation dans les contrats de travail d'une durée de travail égale au plus à

35 heures hebdomadaires ou à 1.600 heures par an. En outre, dans ce dernier cas, le maintien du bénéfice de l'allégement est soumis à la conclusion d'un accord dans un délai d'un an suivant la deuxième embauche).

Pour les entreprises ainsi définies, et pendant la période de convergence des minima salariaux (2003-2005), la nouvelle réduction unique de cotisations sociales patronales remplaçant l'allégement « Aubry II » sera calculée sur la base d'une formule de calcul unique. Le niveau maximal de la réduction, soit 26 points de cotisations, sera atteint pour un salaire horaire égal à la garantie mensuelle de rémunération applicable au 1^{er} janvier 2000 (« GMR2 »), soit 1.114,35 euros par mois. L'allégement s'annulera au niveau d'une rémunération horaire égale 1,7 fois cette GMR2.

Au terme de la période transitoire, l'application de cette formule de calcul aura permis d'aligner à 26 points de cotisations le niveau maximal d'allégement accordé sur la base des différentes garanties mensuelles de rémunération désormais harmonisées, comme l'illustre le tableau ci-après :

	2002 (*)	2003	2004	2005
GMR1	26,4	26,0	26,0	26,0
GMR2	26,0	26,0	26,0	26,0
GMR3	24,8	25,3	25,6	26,0
GMR4	23,9	24,8	25,4	26,0
GMR5	23,5	24,5	25,3	26,0

(*) Allégement Aubry II

Le **paragraphe II** définit, quant à lui, les modalités provisoires de calcul de la nouvelle réduction de cotisations pour les entreprises qui n'entrent pas dans les catégories visées au paragraphe I. Il s'agit :

- des entreprises dont la durée du travail est restée à 39 heures hebdomadaires ;

- des entreprises qui, bien que passées aux 35 heures hebdomadaires (ou 1.600 heures par an), ne satisfont pas aux conditions posées par les articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier précitée pour pouvoir bénéficier de l'allégement « Aubry II » ;

- des entreprises qui, jugeant les formalités dissuasives au regard du bénéfice potentiel, ont renoncé à déposer une demande d'allégements pour les salariés y ouvrant droit ;

- enfin, des entreprises qui ont perdu, de manière temporaire ou définitive, le bénéfice de cet allégement « Aubry II » (en cas, par exemple, de dépassement persistant de la durée légale du travail par un recours systématique aux heures supplémentaires).

Pour ces entreprises également, le présent article définit, au cours des années 2003-2005, un régime transitoire de «montée en puissance» de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales en jouant sur deux paramètres, à savoir :

- le montant maximal de la réduction accordée, qui passe progressivement de 18,2 points de cotisations (maximum de la « ristourne Juppé ») en 2002 à 26 points de cotisations au 1^{er} juillet 2005 (maximum de la nouvelle réduction de cotisations) ;

- le plafond de rémunération (horaire) à partir duquel la réduction de cotisations devient nulle, qui sera ainsi relevé de 1,3 SMIC en 2002 à 1,7 SMIC au 1^{er} juillet 2005.

Le tableau ci-après présente les différentes étapes de ce processus :

	2002 « ristourne Juppé »	A partir du 1 ^{er} juillet 2003	A partir du 1 ^{er} juillet 2004	A partir du 1 ^{er} juillet 2005
Niveau maximal d'exonération	18,2	20,8	23,4	26,0
Plafond	1,3	1,5	1,6	1,7

Le **paragraphe III** a pour objet d'adapter les règles générales précédemment exposées à certaines catégories de salariés dont la définition de la durée maximale du travail fait l'objet de règles spécifiques, tels ceux des entreprises de transport routier ou ceux de l'hôtellerie et de la restauration. En effet, dès lors que cette durée maximale est atteinte, la rémunération mensuelle minimale de ces salariés est supérieure au SMIC. Les dispositifs transitoires définis aux paragraphes I et II ci-dessus doivent donc être adaptés, afin de ne pas pénaliser les professions concernées. Le présent paragraphe renvoie ainsi à un décret le soin de procéder aux adaptations nécessaires.

Le **paragraphe III bis** autorise, pendant la période transitoire, le cumul de la nouvelle réduction de cotisations sociales instituée par le présent projet de loi avec l'abattement de cotisations sociales patronales applicable aux embauches sous contrat à temps partiel. En effet, cet abattement, au taux de 30 %, pouvait être cumulé avec la « ristourne Juppé ». Il convient donc d'éviter que l'entrée en vigueur du nouveau dispositif ne se traduise par la perte de cette possibilité de cumul.

En toute hypothèse, l'abattement « temps partiel » a désormais un caractère résiduel, puisqu'il ne s'applique plus, en vertu de l'article 13 de la loi du 19 janvier 2000 précitée, qu'aux contrats en cours qui y ouvriraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

De plus, le cumul autorisé avec la nouvelle réduction de cotisations sociales est encadré, afin de ne pas favoriser un recours excessif aux emplois à temps partiel. Il est ainsi plafonné au montant maximal qui résulterait de l'application immédiate du nouveau dispositif dans sa version définitive, soit 26 points de cotisations.

Le **paragraphe IV** confie à un décret le soin de préciser les modalités de calcul de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales au cours de la période transitoire 2003-2005.

Le **paragraphe V** précise les cas particuliers de cumul ou d'application, *pendant cette période transitoire*, du nouveau dispositif d'allègement de charges. A cette fin :

- est autorisé son cumul, d'une part, avec la réduction forfaitaire de cotisations patronales prévue par l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale au titre de l'obligation de nourriture dans certaines professions et les aides incitatives «Aubry I» et «de Robien» (1°) et, d'autre part, avec la réduction de cotisations accordée dans le cadre du soutien à l'emploi des jeunes (2°) ;

- est précisé que la nouvelle réduction est applicable, d'une part, aux cotisations sur les gains et rémunérations des salariés agricoles (3°) et, d'autre part, à Saint-Pierre-et-Miquelon (4°) ;

- est prévue l'adaptation, par voie réglementaire, des dispositions aux régimes spéciaux concernés (5°).

Il convient de s'interroger sur l'utilité des précisions ainsi apportées par ce paragraphe V. En effet, cette énumération est redondante au regard des règles générales déjà posées par d'autres articles du projet de loi, notamment en ce qui concerne :

- la réduction forfaitaire pour obligation de nourriture (*art. L. 241-14 du code de la sécurité sociale*), déjà expressément visée à l'article 6 ;

- la mention explicite de l'extension du bénéfice de la nouvelle réduction aux salariés agricoles (cette extension résultant déjà, et automatiquement, de l'application conjuguée des articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 741-17 du code rural et L. 241-13 du code de la sécurité sociale, dans sa nouvelle rédaction) ;

- l'application du nouveau dispositif à Saint-Pierre-et-Miquelon qui découle, par ailleurs, et dès l'entrée en vigueur du projet de loi, des dispositions du paragraphe VI de l'article 8 ;

- du renvoi à un décret en Conseil d'Etat pour déterminer les modalités d'application, pendant la période transitoire, de la nouvelle

réduction aux régimes spéciaux concernés, l'article 9 prévoyant déjà un tel décret. Ce décret pourra donc définir, tout à la fois, et sans qu'une disposition législative supplémentaire soit nécessaire pour le lui préciser, ses modalités d'application, tant dans le cadre du régime définitif en vigueur que pendant la période transitoire.

On est, dès lors, à bon droit de s'interroger sur l'intérêt de maint enir, en l'état, le paragraphe V de l'article 7, ce dernier article ayant initialement pour seule vocation de définir les modalités de calcul provisoires de la nouvelle réduction pendant la période de convergence des minima salariaux.

II – Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

Sur proposition de sa commission des Affaires culturelles, familiales et sociales, l'Assemblée nationale a adopté en première lecture six amendements sur cet article. Outre des précisions ou des rectifications rédactionnelles, ces amendements avaient pour objet :

- de mettre fin à la distinction faite, dans la rédaction initiale du paragraphe I de l'article 7, entre les entreprises bénéficiant de l'allégement « Aubry II » selon qu'elles relèvent du droit commun ou qu'elles embauchent un premier salarié, en supprimant l'alinéa correspondant ;

- d'autoriser le cumul de la nouvelle réduction de cotisations avec l'abattement de cotisations patronales applicables aux embauches sous contrat à temps partiel (paragraphe III bis) ;

- de préciser, pour la période transitoire, divers cas particuliers de cumul ou d'application du nouveau dispositif (paragraphe V).

III - La position de votre commission

Votre commission ayant déjà approuvé le principe même de la nouvelle réduction de cotisations sociales, ainsi que les objectifs généraux du présent projet de loi, elle ne peut qu'être favorable aux modalités transitoires définies dans le présent article, pour les années 2003-2005.

Votre commission souscrit, également, à la plupart des précisions apportées à cet article, en première lecture, par l'Assemblée nationale. Elle vous propose ainsi de les compléter :

- d'une part, par une précision rédactionnelle ;

- et, d'autre part, en insérant, dans le paragraphe I de l'article, une disposition concernant les travailleurs intérimaires.

En effet, la durée du travail applicable aux salariés intérimaires est celle en vigueur dans l'entreprise auprès de laquelle ils sont mis à disposition. Dès lors, les cotisations sociales acquittées par les salariés intérimaires travaillant dans une entreprise passée à 35 heures, et dont les propres salariés ouvrent droit à l'allégement « Aubry II », bénéficient également de cet allégement.

Il paraît donc nécessaire à votre commission de maintenir, pendant la période transitoire visée par le présent article, cette règle pour les salariés intérimaires travaillant dans une entreprise aux 35 heures et bénéficiant de la nouvelle réduction de cotisations sociales.

Par ailleurs, votre commission s'interroge sur l'opportunité d'énumérer à nouveau, au paragraphe V du présent article, diverses dispositions particulières, au motif de les rendre applicables pendant la période transitoire. En effet, cette énumération est parfois redondante au regard des règles générales et permanentes déjà posées par d'autres articles du présent projet de loi. Afin de renforcer sa cohérence, votre Commission estime donc nécessaire de simplifier, en conséquence, la rédaction du paragraphe V de cet article 7, simplification qui est purement rédactionnelle et n'entraîne, de ce fait, aucun effet en droit.

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

Art. 8

(art. L. 131-9, L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale, art. L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural, art. L. 322-4-6 du code du travail, article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, article 8-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, article 4 bis de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse et article 50 de la loi n° 2002-92 du 22 janvier 2002 relative à la Corse)
Abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail et coordination

Objet : *Cet article tire les conséquences de l'entrée en vigueur de la nouvelle réduction de cotisations sociales, en abrogeant l'allègement lié à la réduction du temps de travail, en adaptant, en conséquence, les comptes du Fonds de financement de la réforme des cotisations sociales patronales (FOREC) et en procédant à diverses coordinations législatives ou de codification.*

I – Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** abroge les articles du code de la sécurité sociale relatif à l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail, à savoir l'allègement « Aubry II ». Conformément aux dispositions de l'article 11 du présent projet de loi, cette abrogation n'interviendra qu'au 1^{er} juillet 2003.

Le **paragraphe II** modifie la structure des dépenses du Fonds de financement de la réforme des cotisations sociales patronales (FOREC) en :

- y supprimant le remboursement, aux régimes de sécurité sociale, des pertes de recettes de cotisations correspondant à l'allègement « Aubry II » (1°) ;

- et en y ajoutant la prise en charge des pertes de cotisations résultant, pendant la période transitoire, de l'entrée en vigueur de la nouvelle réduction. Quant au remplacement, au 1^{er} juillet 2003, de la prise en charge, par le FOREC, de la ristourne « Juppé » par la nouvelle réduction de cotisation, il résulte, automatiquement de la mention de l'article concerné (L. 241-13 du code de la sécurité sociale) dans ce c) de l'article L. 131-9 du code de la sécurité sociale.

Selon les informations disponibles dans l'annexe f) du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2003, la dépense inscrite, l'année prochaine, dans les comptes du FOREC au titre de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales sera de 7 milliards d'euros. Toutefois, ce coût (qui correspond à une période de six mois, puisque la nouvelle réduction n'entre en vigueur que le 1^{er} juillet 2003) est largement compensé par la suppression parallèle des dépenses supportées, par le FOREC, au titre de la ristourne « Juppé » et de l'allègement « Aubry II ».

Cette opération se traduira donc, pour le FOREC, par une dépense supplémentaire d'un milliard d'euros en 2003. Ce « surcoût » devait atteindre six milliards d'euros d'ici 2005.

Le tableau ci-après présente l'équilibre financier du FOREC en 2002 et 2003 :

	2002 Droits constatés	2003 Droits constatés
RECETTES		
- Droits de consommation alcools et boissons	2.615	2.647
- Droits de consommation tabac	7.815	8.115
- Taxe sur les conventions d'assurance	1.448	2.152
- Contribution sociale sur les bénéficiaires des sociétés	870	870
- Taxe sur les véhicules des sociétés	750	780
- Taxe générale sur les activités polluantes	656	529
- Prélèvement VTM	950	967
- Taxe prévoyance	566	500
- Contribution directe de l'Etat	-	-
	15.670	16.560
DÉPENSES		
- Ristourne bas salaires 1,3 SMIC (jusqu'au 1 ^{er} juillet 2003)	4.615	2.022
- Aubry I	2.218	2.008
- Aubry II (jusqu'au 1 ^{er} juillet 2003)	8.249	5.017
- ARTT de Robien	478	426
- Allègement unique (à compter du 1 ^{er} juillet 2003)	-	7.087
	15.560	16.560
Résultat net	110	0

Cette dépense supplémentaire sera financée, par l'augmentation, d'une part, des droits de consommation sur les tabacs et, d'autre part, de la fraction du produit de la taxe sur les conventions d'assurance affectée au FOREC.

Le **paragraphe III** modifie, toujours par coordination avec l'abrogation des articles du code de la sécurité sociale relatifs à l'allègement « Aubry II », la rédaction de certains articles du code rural, qui rendent applicables aux cotisations assises sur les gains et rémunérations des salariés agricoles certaines exonérations (« ristourne Juppé », allègement « Aubry II » et, le cas échéant, exonérations spécifiques aux zones de revitalisation rurale) :

1°) sur les cotisations d'allocations familiales : article L. 741-14 ;

2°) sur les cotisations d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, veuvage et décès) : article L. 741-15 ;

3°) sur les cotisations d'accidents du travail : article L. 751-17.

Les **paragraphes IV, V et VI** procèdent, respectivement, à une coordination similaire :

- dans l'article L. 322-4-6 du code du travail, qui énumère les réductions ou exonérations de cotisations avec lesquelles peut être cumulé le soutien accordé par l'Etat aux employeurs au titre de l'emploi des jeunes ;

- dans les dispositions de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (article 21-III) ;

- dans l'article 8-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales, qui étend aux employeurs de ce département le bénéfice de l'allègement « Aubry II ». En outre, la mention, dans l'article 8-2 précité, de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale rend applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon la nouvelle réduction de cotisations créée par le présent projet de loi.

Enfin, et toujours pour tirer les conséquences de l'abrogation de l'allègement « Aubry II », le **paragraphe VII** met fin, *en son alinéa premier*, à la majoration spécifique de cet allègement qui était définie à l'article 4 bis de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse.

Toutefois, en son *second alinéa*, ce même paragraphe VII crée une nouvelle majoration, également spécifique à la Corse, de la réduction de cotisations sociales patronales instituée par le présent projet de loi, tant dans son régime définitif (*art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale*) que pendant la période transitoire (*article 7 du présent projet de loi*). Le montant de la majoration sera fixé par décret.

Sont concernées, par référence aux dispositions de l'article 1466 C du code général des impôts, les entreprises exerçant une activité commerciale ou artisanale, quel que soit leur régime d'imposition, qui sont exonérées de taxe professionnelle sur la valeur locative des immobilisations corporelles afférentes aux créations d'établissement et aux augmentations de bases relatives à ces immobilisations financées sans aide publique pour 25 % au moins de leur montant, intervenues en Corse à compter du 1^{er} janvier 2002.

II – Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, l'Assemblée nationale a adopté :

- Quatre amendements rédactionnels ou de coordination, sur proposition de sa commission des Affaires culturelles, familiales et sociales ;

- un amendement, présenté par MM. de Rocca Serra (UMP – Corse du Sud) et Gaillard (UMP - Meurthe-et-Moselle), visant au remplacement, dans la zone franche de Corse, de la majoration, de l'allégement « Aubry II » par une nouvelle majoration spécifique de la réduction de cotisations sociales patronales instituée par le présent projet de loi.

II – La position de la commission

Votre commission se félicite que, dès l'année prochaine, les pertes de recettes résultant de l'entrée en vigueur de la nouvelle réduction de cotisations seront intégralement compensées à la sécurité sociale par le FOREC. Celui-ci disposera ainsi de ressources supplémentaires qui, à la différence des années précédentes, n'auront pas été préalablement confisqués aux régimes de sécurité sociale.

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

Art. 9

(art. L. 711-13 du code de la sécurité sociale)

Application du dispositif d'allégement de cotisations sociales patronales à certains régimes spéciaux de sécurité sociale

Objet : Cet article, adopté par l'Assemblée nationale sans modification, établit une nouvelle rédaction de l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale et renvoie à un décret le soin de préciser les conditions d'application du nouveau dispositif aux régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaire.

Dans sa rédaction initiale issue de la loi de finances pour 1996, l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale visait à rendre applicable la « ristourne Juppé » (*définie à l'article L. 241-13 du même code*) à certains régimes spéciaux.

Le présent article n'apporte à cette rédaction initiale de l'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale qu'une modification formelle. L'article L. 241-13 dudit code ayant trait, à compter du 1^{er} juillet 2003, à la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales, il s'agit, par cette modification formelle, de pouvoir distinguer aisément les deux rédactions successives de l'article L. 711-13 précité et de faciliter, ainsi, l'application des dispositions transitoires prévues à l'article 11 du présent projet de loi.

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

Art. 10

*(article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation
à la réduction du temps de travail)*

**Caractère individuel de l'aide incitative à la réduction du temps de travail
afférente au salarié y ouvrant droit**

Objet : Cet article, adopté par l'Assemblée nationale sans modification, vise à limiter désormais le montant de l'aide incitative « Aubry I » versée au titre d'un salarié au montant des cotisations dues par l'employeur pour ce salarié individuellement considéré.

I – Le dispositif proposé

L'aide incitative à la réduction du temps de travail, instituée par l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (dite loi « Aubry I »), est un abattement forfaitaire de cotisations sociales patronales, dégressif sur cinq ans, et dont le montant peut être majoré en fonction, d'une part, de la date de signature de l'accord de réduction du temps de travail et, d'autre part, des engagements pris par l'employeur en termes de réduction de la durée du travail et de création (ou de sauvegarde) d'emplois.

Cette aide est attribuée pour chaque salarié concerné par la réduction du temps de travail. Toutefois, du fait de son caractère forfaitaire et de son cumul (autorisé) avec d'autres dispositifs de réduction de charges sociales (ristourne « Juppé », notamment), le montant total de l'allègement de charges ainsi accordé à l'employeur pouvait, dans certains cas, et pour un salarié donné, être supérieur à celui des cotisations dues.

Or, la deuxième phrase du premier alinéa du VI de l'article 3 de la loi « Aubry I » dispose que cette aide incitative « *vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur* », et non du montant dû au titre de chaque salarié.

Dès lors, « l'excédent » d'allègement éventuellement constaté pour un salarié donné pouvait être, en quelque sorte, « reporté » sur les charges dues par l'employeur au titre des autres salariés.

Le présent article vise à mettre fin à cette situation. Cette révision paraît d'autant plus nécessaire que le montant élevé de la nouvelle réduction de cotisations créée par le présent projet de loi pourrait, dans l'hypothèse d'un cumul (autorisé à l'article 6) avec l'aide incitative, aboutir à des situations similaires. En conséquence, le montant de l'aide incitative « Aubry I » versée au titre d'un salarié donné sera désormais limité au montant individuel des cotisations dues, par l'employeur, pour ce salarié.

II – La position de votre commission

Votre commission approuve le principe de la limitation posée par le présent article, et ce d'autant plus que les accords « Aubry I » sont aujourd'hui en sursis, les derniers d'entre eux devant venir à expiration, au plus tard, en 2006-2007.

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

Art. 11

Date d'entrée en vigueur du dispositif d'allégement des cotisations sociales patronales

Objet : Cet article fixe la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales.

I - Le dispositif proposé

Par cohérence avec les autres dispositions du présent projet de loi, l'article fixe au 1^{er} juillet 2003 la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réduction de cotisations sociales patronales (**paragraphe II**), étant rappelé que des modalités provisoires de calcul et d'application sont définies à l'article 7 du présent projet de loi pendant la période de convergence des minima salariaux (2003-2005).

En conséquence, les deux réductions de cotisations qu'elle remplace, à savoir la « ristourne Juppé » (*art. L. 241-13 et L. 711-13 du code de la sécurité sociale*) et l'allégement « Aubry II » (*art. L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du même code*) demeurent en vigueur jusqu'au 30 juin 2003 (**paragraphe II**).

II – Les modifications adoptées par l'Assemblée nationale

En première lecture, l'Assemblée nationale a adopté un amendement rédactionnel, sur l'initiative de sa commission des Affaires culturelles, familiales et sociales.

III - La position de votre commission

Votre commission vous propose, à son tour, de préciser la rédaction du paragraphe I de cet article afin, notamment, de l'harmoniser avec celle de son paragraphe II.

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

Art. 12

(articles 19 et 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000)

Abrogation des règles d'accès, de suspension et de suppression de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail

Objet : Cet article abroge les dispositions de la loi du 19 janvier 2000, définissant les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent bénéficier de l'allègement « Aubry II ». A cette occasion il réforme le dispositif d'appui-conseil et supprime la possibilité offerte par ladite loi de conclure des accords dérogatoires au droit commun de la négociation collective en matière de réduction du temps de travail.

I - Le dispositif proposé

Le **paragraphe I** abroge l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, qui définit les conditions dans lesquelles les entreprises ayant conclu un accord collectif de réduction du temps de travail peuvent bénéficier de l'allègement de cotisations sociales correspondant. Toutefois, cette abrogation épargne le paragraphe XIV de cet article, relatif au dispositif d'appui-conseil.

Le **paragraphe II** concerne, en effet, ce dispositif, institué par le XIV de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

Cette disposition, réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, permet aux entreprises et aux branches qui le souhaitent de bénéficier de conventions d'appui et d'accompagnement, individuelles ou collectives, pour la mise en œuvre de réorganisation du travail et des conditions de travail lors de la réduction du temps de travail.

Le dispositif d'appui-conseil

Le dispositif d'appui-conseil (lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000) permet aux entreprises petites et moyennes, mais aussi à des groupes d'entreprises, de bénéficier d'une aide à la réduction du temps de travail sous forme d'intervention réalisée par un consultant privé. Cette prestation, financée par l'Etat en tout ou partie selon la taille de l'entreprise et le nombre de jours d'intervention, a pour objectif d'éclairer les partenaires de la négociation sur les enjeux de la mise en œuvre négociée des 35 heures et de les aider à élaborer des scénarios d'organisation appropriés aux contraintes de l'entreprise. En conformité avec le cahier des charges qu'il doit signer, le consultant choisi par l'entreprise doit aider à construire un compromis satisfaisant entre les impératifs de compétitivité, les dimensions sociales (emploi, conditions de travail) et les aspirations des salariés.

Outre son impact direct sur la mise en place réussie des 35 heures et sa contribution au développement de l'emploi, le dispositif pouvait également, dans l'esprit du législateur, favoriser l'innovation organisationnelle, mais aussi le dialogue social, considéré comme le moyen privilégié de la modernisation et de la performance des entreprises.

Source : DARES

On rappellera que ce dispositif, initialement régi par le décret du 28 janvier 2000, a été révisé par le décret du 14 juin 2001. Ce dernier modifie notamment le ciblage des entreprises (ne sont plus éligibles que les entreprises de moins de 250 salariés, et non plus celles de moins de 500 salariés) et privilégie expressément les actions collectives aux actions individuelles.

Au 31 décembre 2000, 25.000 appuis-conseils avaient été réalisés, pour la plupart dans les entreprises de moins de 50 salariés et, pour près des deux tiers, dans des entreprises de moins de 20 salariés.

Le présent paragraphe vise à pérenniser ce dispositif et à en élargir le champ d'application, en prévoyant que les conventions d'appui-conseil ne sont plus limitées aux seules réorganisations directement liées à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Le **paragraphe III** vise à préciser les effets des accords d'entreprises de réduction du temps de travail conclus selon les modalités dérogatoires prévues par la loi du 19 janvier 2000.

Cette loi¹ instituait en effet deux modalités spécifiques de conclusions d'accords de réduction du temps de travail dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux :

- la conclusion d'un accord par un salarié mandaté par une organisation syndicale, cet accord devant être approuvé par les salariés lors d'un vote² ;

- la conclusion d'un accord par les délégués du personnel, cet accord devant être approuvé par les salariés lors d'un vote.

Or, ces modalités spécifiques ont constitué, au moins jusqu'en 2000, le mode d'accès privilégié à la réduction du temps de travail. Ainsi, en 2000, pour les entreprises de 20 salariés ou moins, 62 % des accords ont été conclus par un salarié mandaté et 8 % par le délégué du personnel. Pour les entreprises de plus de 20 salariés, ces taux sont respectivement de 22 % et de 8 %.

Aussi, il devenait nécessaire de préciser leur effet à venir dans la présente loi dès lors que le présent article supprime la possibilité de conclure à l'avenir de tels accords dérogatoires.

Le présent paragraphe prévoit que les accords dérogatoires déjà conclus avant l'entrée en vigueur de la présente loi continuent de produire leurs effets, sous réserve bien entendu de leur éventuelle dénonciation par les parties signataires sur le fondement de l'article L. 132-8 du code du travail.

Il prévoit également que ces accords peuvent être révisés ou renouvelés dans les mêmes conditions, à moins que ne s'y substitue un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application des règles de droit commun de la négociation collective.

Le **paragraphe IV** est relatif à la protection des salariés mandatés.

Il maintient la protection spécifique des salariés mandatés prévue par le dernier alinéa du VI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2001. Cette protection, applicable en cas de licenciement et valable également en cas de renouvellement ou de révision de l'accord, est identique à celle dont bénéficient les délégués syndicaux.

Le **paragraphe V** abroge l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 précitée, relatif à l'allégement de cotisations accordé aux entreprises procédant, dans le respect des conditions générales de ladite loi, à l'embauche d'un premier salarié (postérieurement au 1^{er} janvier 2002).

¹ Aux VI et VII de son article 19.

² Cette modalité était déjà prévue par la loi du 13 juin 1998.

Le **paragraphe VI** précise que les dispositions du présent article entreront en vigueur au même moment que la nouvelle réduction de cotisations sociales, à savoir le 1^{er} juillet 2003.

Cet article a été adopté sans modification par l'Assemblée nationale.

II - La position de votre commission

S'agissant des modalités dérogatoires de conclusion d'accord d'entreprise en matière de réduction du temps de travail, votre commission souscrit pleinement au dispositif de « sécurisation » des accords ainsi conclus. Elle considère également que, dans la perspective d'une prochaine et nécessaire réforme des règles de la négociation collective, il n'était sans doute pas opportun de proroger des dispositions dérogatoires, qui sont d'ailleurs de moins en moins utilisées et qui ne s'appliquent au demeurant que dans le seul domaine de la réduction du temps de travail. Le projet de loi permet ainsi de redonner une utile lisibilité au droit de la négociation collective. Il est toutefois nécessaire, par **amendement**, de corriger une erreur matérielle dans le paragraphe III.

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

Art. 13 (nouveau)

Sécurisation des accords conclus en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000

Objet : Cet article, introduit à l'Assemblée nationale, vise à sécuriser les accords conclus en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

I - Le dispositif proposé

Cet article a été introduit à l'Assemblée nationale à l'initiative de son rapporteur et avec l'avis favorable du Gouvernement.

Il vise à préciser les conditions de légalité des accords conclus en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

Sont ainsi « *réputées signées sur le fondement de la présente loi* » les stipulations des accords conclus en application de ces deux lois.

Le présent dispositif permet alors de «sécuriser» les accords déjà conclus qui pouvaient être contraires aux dispositions des deux lois précédentes, mais qui «anticipaient» le contenu du présent projet de loi. Il leur donne ainsi une base légale, sous réserve naturellement qu'ils soient bien conformes aux dispositions du présent projet de loi qui sont d'ordre public.

On observera à ce propos que la loi du 19 janvier 2000 avait également introduit un tel dispositif de «sécurisation» au I de son article 28 : étaient sécurisés les accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 dont les stipulations étaient conformes à la loi du 19 janvier 2000.

Cet article 28 allait cependant au-delà du dispositif du présent article puisqu'il prévoyait également, à son II, de valider les accords conclus en application de la loi du 13 juin 1998 y compris ceux dont certaines clauses¹ étaient contraires à la loi du 19 janvier 2000. Ceux-ci continuaient alors à produire leurs effets.

II - La position de votre commission

Le processus de réduction du temps de travail s'est logiquement appuyé sur la négociation collective, qu'il s'agisse de la négociation de branche ou de la négociation d'entreprise. Ainsi, au 31 décembre 2001, 189 branches étaient couvertes par un accord relatif aux 35 heures, alors que 86 branches n'en avaient pas conclu. De même, en 2001, plus de 15.000 accords d'entreprises ont été conclus sur ce sujet.

Dès lors, le présent projet de loi ne pouvait passer sous silence, comme l'a très justement observé le rapporteur de l'Assemblée nationale, la délicate question de l'articulation entre ces accords et le cadre législatif.

Votre commission, respectueuse du dialogue social, considère, pour sa part, qu'il était effectivement nécessaire de préciser dans le présent projet de loi que les accords déjà conclus en application des deux précédentes lois n'ont, bien entendu, pas vocation à être systématiquement renégociés.

Pour autant, la portée du présent dispositif de «sécurisation» doit être précisée. Il concerne en premier chef la question de l'avenir judiciaire des accords déjà conclus.

Dans la mesure où les accords déjà conclus seront «*réputés signés sur le fondement de la présente loi*», il va de soi que le dispositif de sécurisation posé par cet article ne concerne que les accords conformes aux dispositions du présent projet de loi.

Il s'agit donc d'un simple dispositif de «sécurisation» des accords ayant «anticipé» le présent projet de loi, à l'image de ce que prévoyait le I de l'article 28 de la loi du 19 janvier 2000. Ces accords ne pourront donc pas être

¹ à l'exception de celles relatives au régime des heures supplémentaires et du repos compensateur obligatoire.

annulés par le juge au motif de leur non-conformité au cadre légal prévalant au moment de leur conclusion.

A contrario, il ne s'agit alors pas d'un dispositif de « validation » des accords qui seraient contraires aux dispositions du présent projet de loi. A cet égard, votre commission observe que le présent dispositif ne prévoit aucune disposition similaire au dispositif introduit par le II de l'article 28 de la loi du 19 janvier.

La volonté exprimée par les partenaires sociaux au travers des accords qu'ils ont conclus est donc bien respectée dans la limite des dispositions du présent projet de loi.

Votre commission observe en revanche que le présent article n'aborde pas la question de *l'impact de la future loi sur l'équilibre général des accords*.

Cette question a certes été évoquée à l'occasion de l'examen de cet article à l'Assemblée nationale, tant par le rapporteur, brièvement, que par le Gouvernement, plus longuement.

L'impact des nouvelles dispositions ne sera en effet pas neutre pour l'équilibre général des accords déjà conclus, notamment du fait des modifications qu'elle entraîne en matière de déclenchement des repos compensateurs obligatoires.

Votre commission, à l'instar des partenaires sociaux et du Gouvernement, estime pourtant que le présent projet de loi ne doit pas avoir pour conséquence d'entraîner mécaniquement la révision des accords actuellement applicables. Des équilibres, souvent difficiles, ont été atteints. Ils doivent être préservés.

Pour autant, le présent article n'aborde pas cette question qui aurait sans doute mérité un traitement spécifique, s'agissant notamment du sort des accords qui avaient fixé leurs contingents conventionnels sur la base de la législation antérieure¹.

Sous réserve de ces observations, votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

*

* *

Sous réserve de ses observations et des amendements qu'elle vous propose, votre commission des Affaires sociales vous demande d'adopter le présent projet de loi ainsi amendé.

¹ On rappellera que le présent projet de loi prévoit que c'est désormais le dépassement du contingent conventionnel -et non plus du contingent légal- qui déclenche l'octroi du repos compensateur obligatoire.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. AUDITION DU MINISTRE

Réunie le mardi 15 octobre 2002, sous la présidence de M. Nicolas About, président, la commission a procédé à l'audition de M. François Fillon, ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, sur le projet de loi n° 21 (2002-2003), adopté par l'Assemblée nationale, relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a indiqué que le projet de loi était inspiré par une idée dynamique du progrès économique, indissociable de celui de la justice sociale. Dans un monde ouvert et compétitif, l'efficacité et la solidarité doivent être réconciliées et mises au service de la relance de la croissance. Depuis près de deux ans, cette croissance s'est tarie, et le chômage n'a cessé d'augmenter depuis un an. Certes, la morosité de la conjoncture internationale y est pour beaucoup, mais il existe aussi dans notre pays des blocages qui expliquent les difficultés rencontrées.

Il a estimé que trois facteurs sont à la source du malaise économique et social français :

- d'abord, l'absence d'un dialogue social riche et constructif irriguant une société participative et confiante. Les récentes élections ont révélé l'état de doute et de crispation du corps social ;

- ensuite, la rigidité de notre organisation du travail, symbolisée par l'instauration dogmatique des trente-cinq heures, dont les conséquences sont autant économiques que culturelles avec la dépréciation de la valeur du travail ;

- enfin, la stagnation des bas salaires, qui, pour les Français les plus modestes, s'apparente à une véritable panne de l'ascenseur social. M. François Fillon a estimé que cette stagnation s'était aggravée sous les effets des deux lois relatives à la réduction du temps de travail de juin 1998 et janvier 2000 qui ont

introduit, avec la multiplication des salaires minimum de croissance (SMIC), une nouvelle injustice sociale. En valeur absolue, les salariés modestes ont perdu entre un et deux points de pouvoir d'achat depuis trois ans, quand les cadres dirigeants voyaient le leur croître.

M. François Fillon a souligné que ces trois facteurs pesaient sur l'emploi : la France se situe ainsi au douzième rang en Europe en matière de chômage, en dépit des trente-cinq heures et du recours massif aux emplois aidés dans le secteur public. Il a donc indiqué que le Gouvernement souhaitait agir simultanément sur ces trois problèmes : harmonisation rapide et ambitieuse des SMIC, assouplissement des trente-cinq heures, amplification de la baisse des charges en vue d'une maîtrise du coût du travail. Annoncé en juillet dernier, ce programme volontariste, proposé au Parlement, s'inscrit dans le cadre d'une politique globale mise au service de la croissance et de l'emploi visant à :

- dynamiser le marché du travail en offrant davantage de libertés aux entreprises et aux salariés ;

- favoriser l'insertion du plus grand nombre possible de personnes dans le monde du travail, notamment celle des jeunes grâce au nouveau contrat qui leur est proposé dans le secteur privé ;

- encourager l'initiative et l'effort en réduisant le poids de la fiscalité sur les ménages, en augmentant les plus bas salaires à travers l'aménagement de la prime pour l'emploi et l'unification des SMIC par le haut, ce qui contribue à alimenter le moteur de la consommation ;

- moderniser les pratiques participatives avec le renforcement de la démocratie locale et de la démocratie sociale.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a rappelé que le projet de loi avait été élaboré en concertation avec les partenaires sociaux, conformément à l'engagement du Président de la République et du Premier ministre de renouer avec la pratique du dialogue social. La Commission nationale de la négociation collective a également été consultée, notamment sur la question de la sortie des SMIC multiples, ainsi que les conseils d'administration des caisses nationales de sécurité sociale pour ce qui relève du nouveau dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales. Jugeant ces concertations constructives, **M. François Fillon** a indiqué que plusieurs observations et préoccupations formulées par les partenaires sociaux avaient été prises en compte. Il a observé qu'une majorité d'entre eux partageaient un diagnostic critique sur le dossier « mal ficelé » des trente-cinq heures et celui, indéchiffrable et inéquitable, des SMIC multiples.

Il a ainsi estimé que le projet de loi était équilibré, car respectant les intérêts des entreprises et ceux des salariés, et conforme à l'intérêt national. Il a souligné que sa philosophie, contrairement à celle prévalant par le passé, était de

mettre les partenaires sociaux en situation de responsabilité. C'était d'ailleurs déjà le cas avec la loi relative à l'emploi des jeunes en entreprise qui offrait des espaces de négociations aux partenaires sociaux.

***M. François Fillon** a affirmé que la France d'aujourd'hui ne pouvait plus être gouvernée comme celle d'hier, c'est-à-dire par le haut, de façon uniforme et sans considération pour la complexité des situations économiques et sociales. Il a estimé que, dans le cadre du présent projet de loi, chacun des partenaires sociaux comprenait qu'il lui fallait maintenant assumer ses responsabilités, en particulier sur les points sensibles que sont les contingents d'heures supplémentaires, leur rémunération et les règles de gestion du compte épargne temps. D'autres ajustements seront également à définir par voie d'accord, en particulier en ce qui concerne le régime des cadres.*

***M. François Fillon** a souligné que, en assouplissant les trente-cinq heures, le texte permettait d'introduire du pragmatisme dans l'application d'une loi dogmatique et à l'évidence trop rigide. Cette rigidité a d'ailleurs entraîné, dans certains secteurs d'activité, faute de marges de manœuvre, une flexibilité mal vécue par les salariés et une stagnation des salaires.*

Il a indiqué qu'en cinq ans, la réduction du temps de travail avait permis de créer ou de préserver seulement 300.000 emplois, d'ailleurs largement imputables aux allègements de charges qui l'accompagnaient, quand, au même moment, la croissance en créait près de 1,4 million. Il a ainsi estimé que les trente-cinq heures uniformes et imposées s'étaient avérées être moins le levier structurel du plein emploi que le symbole d'un certain malthusianisme. Il a néanmoins constaté que les trente-cinq heures faisaient désormais « partie du paysage » et qu'il s'agissait, aujourd'hui, de les adapter aux réalités économiques.

***M. François Fillon** a insisté sur le fait que le point essentiel de la réforme s'articulait autour du régime des heures supplémentaires, dont dépendent en réalité tant le rythme de travail des salariés que l'organisation du travail au sein des entreprises. Il s'agit du coeur du dispositif sur l'aménagement du temps de travail. Le système actuel se caractérise par sa complexité, puisqu'il faut distinguer entre le contingent dont le dépassement est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail et le contingent dont le dépassement implique l'octroi du repos compensateur. L'un peut être négocié par les partenaires sociaux, tandis que l'autre est fixé unilatéralement par l'Etat par voie de décret. A cela s'ajoute un régime complexe définissant les conditions de rémunération des heures supplémentaires.*

Il a donc indiqué que la réforme proposée se caractérisait par trois principes : la simplicité, la souplesse et la volonté de s'adapter à la situation de chaque branche ou de chaque entreprise, le maintien des équilibres essentiels par l'Etat.

M. François Fillon a précisé que la volonté d'uniformiser les contingents annuels d'heures supplémentaires allait dans le sens de la simplicité. Il existera désormais un contingent unique déterminant tant l'autorisation administrative que le déclenchement du repos compensateur. Ce souci de simplicité ne doit toutefois pas conduire à méconnaître la situation spécifique des petites entreprises, qui font l'objet de dispositions particulières en matière de majoration des heures supplémentaires et de repos compensateur obligatoire. En ce qui concerne les entreprises de moins de vingt salariés, à défaut d'accord de branche, le taux actuel de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires sera ainsi maintenu jusqu'au 31 décembre 2005.

Il a également souligné que le choix de la souplesse et de l'empirisme se traduisait par le renvoi aux partenaires sociaux du soin de fixer le niveau du contingent des heures supplémentaires et les conditions de leur rémunération. Cette disposition essentielle du projet de loi va au-delà de la seule question des trente-cinq heures : elle marque la volonté du Gouvernement de rééquilibrer la place de la norme conventionnelle par rapport aux dispositions législatives et réglementaires.

M. François Fillon a, toutefois, affirmé que cette orientation nouvelle ne se traduisait pas par un désengagement de l'Etat. S'agissant d'une question aussi essentielle pour les salariés que celle de la rémunération des heures supplémentaires, la loi fixe les modalités de l'accord qui déterminera le régime de ces heures en exigeant un accord de branche étendu. La loi fixe par ailleurs une règle minimale, en dessous de laquelle les partenaires sociaux ne sauraient valablement aller, en prévoyant que le taux de majoration ne peut être inférieur à 10 %.

Enfin, **M. François Fillon** a constaté que, tant pour la fixation du niveau du contingent que pour les conditions de rémunération des heures supplémentaires, l'Etat fixait la règle supplétive qui s'applique en l'absence d'accord. Un décret, publié très prochainement, fixera donc, à défaut d'accord, le niveau du contingent à 180 heures. Mais le renvoi à la négociation prévu par la loi n'aurait guère de sens si, parallèlement, l'Etat fixait de manière définitive le niveau supplétif du contingent : ce serait perçu comme une forme déguisée d'intervention de l'Etat sur les discussions futures et le résultat des négociations. Aussi, le décret sera-t-il réexaminé dans dix-huit mois au vu du contenu des négociations et des pratiques. A cette échéance, le Gouvernement prendra définitivement position sur le niveau optimal du contingent devant s'appliquer en l'absence d'accord. Conformément au souhait du Premier ministre, il le fera après avis de la Commission nationale de la négociation collective et du Conseil économique et social.

M. François Fillon a rappelé que cette exigence de simplicité et de souplesse inspirait également les autres dispositions plus techniques du projet. C'est ainsi que les durées horaires annuelles de travail seront calculées, comme le prévoient déjà de nombreuses conventions, sur la base d'un niveau forfaitaire

annuel de 1.600 heures, et cela indépendamment des particularités propres à chaque année en ce qui concerne les jours fériés. Le seuil de dix salariés applicable en matière de repos compensateur sera porté à vingt salariés, ce qui constitue une mesure de simplification pour les entreprises mais surtout de cohérence par rapport au seuil qui avait été choisi en 2000.

Le ministre a souligné que le souci de souplesse inspirait également les dispositions relatives au compte épargne-temps : les partenaires sociaux pourront désormais prévoir que les éléments du compte seront valorisés en argent et non pas obligatoirement en temps. Enfin, une plus grande latitude sera accordée aux partenaires sociaux dans la définition des différentes catégories de cadres.

M. François Fillon a indiqué que la réforme ainsi proposée s'inspirait assez largement des accords conclus dans les branches et les entreprises entre 1998 et 2000, accords dont le gouvernement précédent n'avait pas voulu tenir compte, estimant sans doute être plus qualifié en la matière que les acteurs sociaux.

Il a insisté sur le fait que le présent projet se voulait avant tout pragmatique. L'adaptation des trente-cinq heures n'est pas un retour à une situation passée, mais une avancée résultant de l'amélioration d'un dispositif qui ne satisfaisait véritablement ni les partenaires sociaux, ni même les responsables de l'actuelle opposition qui, à l'issue des récentes consultations électorales nationales, n'ont pas eu de mots assez durs pour fustiger les effets politiques et psychologiques des trente-cinq heures. La durée légale des trente-cinq heures est donc maintenue, mais est organisée selon un mode permettant aux acteurs sociaux de l'aménager et finalement, de se l'approprier.

M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a précisé que le projet de loi allait également permettre d'engager la convergence des SMIC.

Il a estimé que le SMIC était plus qu'une variable technique. Or, avec six salaires minima différents, ce symbole a été brouillé et il ne joue plus son rôle de référent économique et social dans le monde du travail. Le SMIC, qui concerne plus de deux millions de salariés, détermine le minimum horaire auquel doit correspondre la rémunération de tout salarié et constitue une valeur cardinale dans la fixation et l'évolution des basses rémunérations.

Le ministre a rappelé que le principe posé par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 était, en apparence, simple : faire en sorte que, pour les salaires les plus bas, le passage aux trente-cinq heures ne se traduise pas par une réduction de rémunération. De même, le principe de la convergence entre la garantie mensuelle et le SMIC ne semblait pas alors poser de difficultés particulières.

M. François Fillon a souligné que la réalité, maintes fois et unanimement dénoncée, était une multiplication des valeurs de référence et une complexité inextricable tant pour les salariés que pour les employeurs, complexité d'autant moins acceptable qu'elle ne permet pas d'atteindre les objectifs poursuivis par la loi du 19 janvier 2000. En effet, le dispositif actuel ne permet pas d'obtenir la convergence à terme du SMIC et de la garantie minimale car toute augmentation du SMIC entraîne la création d'une nouvelle garantie, ce qui ne fait que repousser d'année en année la convergence. Il a, en outre, estimé que le dispositif en vigueur ne permettait pas davantage d'assurer la justice sociale, puisqu'il conduit au contraire à créer des disparités entre les salariés selon que leur entreprise est ou non passée aux trente-cinq heures ou selon la date du passage à un horaire collectif de trente-cinq heures.

M. François Fillon a indiqué que, sur la base de ce constat, le Premier ministre avait, dès son entrée en fonction, décidé de saisir de cette question le Conseil économique et social. A partir des travaux et des différents scénarii envisagés par le conseil, le Gouvernement propose de sortir rapidement, et par le haut, de la situation confuse et injuste des SMIC multiples. Le mécanisme de convergence, dont le terme est fixé au 1^{er} juillet 2005, aura pour effet une augmentation du SMIC horaire de 11,4 % en termes réels au cours des trois prochaines années. Globalement, les deux tiers des salariés rémunérés par référence à l'un des SMIC actuellement en vigueur verront leur pouvoir d'achat progresser de façon significative.

M. François Fillon a souligné que la restauration de l'unité du SMIC passait par un mécanisme volontaire de convergence. Le cycle de création, chaque année, de nouvelles garanties mensuelles est définitivement arrêté ; la dernière et cinquième garantie a été fixée à juillet 2002. A partir de là, un double mouvement de convergence sera opéré dont le point final est fixé au 1^{er} juillet 2005. Pendant les trois années précédant cette date, le premier mouvement de convergence concernera les garanties mensuelles qui, tout en augmentant en fonction de l'évolution de l'indice des prix, feront chaque année l'objet d'une revalorisation, afin de permettre leur alignement à la date fixée sur la garantie mensuelle la plus haute, c'est-à-dire celle de juillet 2002. S'agissant de cette dernière garantie, son pouvoir d'achat sera préservé, dans la mesure où, comme les autres garanties, elle évoluera, chaque année, et pendant cette période de trois ans, en fonction de l'indice des prix.

Il a ajouté que le second mouvement de convergence concernera le rapport entre les garanties mensuelles et le SMIC puisque celui-ci, par rattrapages successifs incluant tant l'évolution des prix que les « coups de pouce » nécessaires, rejoindra par paliers le différentiel de 11,4 % qui le sépare, en valeur réelle, de la dernière garantie mensuelle. Cette dernière convergence implique que les règles de calcul du SMIC soient modifiées mais cette dérogation ne sera que temporaire et exclusivement justifiée par les besoins de l'opération. Il y sera mis fin à l'issue de la convergence pour revenir aux règles habituelles.

M. François Fillon a précisé que l'effort ainsi consenti n'était pas neutre d'un point de vue macroéconomique : l'Etat, par la voie des allègements de charges, en supportera la plus grande part. Le nouveau dispositif d'allègement, qui montera en puissance au même rythme que la convergence des salaires minima, garantira une large compensation au niveau du SMIC mais surtout un allègement net du coût du travail pour les salaires au-dessus du SMIC jusqu'au niveau moyen de salaire des Français.

Il a indiqué que le Gouvernement proposait donc de simplifier les mécanismes actuels d'allègement en unifiant la ristourne sur les bas salaires créée en 1995 et les diverses dispositions mises en œuvre par la loi du 19 janvier 2000. Ce nouveau dispositif d'allègement se mettra en place à partir du 1^{er} juillet 2003 et s'appliquera à toutes les entreprises, indépendamment de leur durée collective de travail.

Il a précisé que les allègements de charges, qui augmenteront de 6 milliards d'euros d'ici 2006 et seront compensés aux régimes de sécurité sociale, seront fortement concentrés sur les salaires modiques et moyens. Ils se traduiront par une diminution nette du coût du travail, allant jusqu'à plus de 5 % pour des salaires moyens dans neuf entreprises sur dix, la plupart étant des PME.

M. François Fillon a estimé que cette politique favorable aux bas salaires jointe aux allègements de charges permettait au Gouvernement de « servir tout à la fois la feuille de paie et l'emploi ». Elle participe d'une politique économique de soutien à la demande intérieure, nécessaire dans une période où la conjoncture est hésitante.

En conclusion, **M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité**, a estimé que le projet de loi, fruit d'un juste équilibre entre l'efficacité économique et la justice sociale, traduisait la volonté du Gouvernement de faire évoluer la France sur les bases d'un progrès plus dynamique et mieux partagé.

Répondant ensuite aux questions de **M. Louis Souvet, rapporteur**, **M. François Fillon** a indiqué que l'harmonisation des SMIC allait se traduire par une forte augmentation du pouvoir d'achat des bas salaires. Cette harmonisation s'effectuant sur le niveau de la garantie mensuelle la plus élevée, elle assurera un gain de pouvoir d'achat de 11,4 % sur trois ans aux salariés rémunérés au SMIC horaire et de 6,5 % pour l'ensemble de ces salariés.

Il a également indiqué que le nouveau dispositif d'allègement de charges patronales compensera, pour une large part, soit environ les deux tiers, les effets sur le coût du travail de l'harmonisation « par le haut » des minima salariaux.

*Puis **M. François Fillon** a précisé que le projet de loi ne privilégiait les accords de branche qu'en ce qui concerne la détermination du contingent des heures supplémentaires. Il a rappelé qu'il s'agissait du niveau traditionnel de la négociation sociale, et notamment en raison de la nécessité de réguler la concurrence au sein d'un même secteur d'activité. Par ailleurs, il a également souligné qu'il s'agissait du seul niveau de négociation possible dans de nombreux secteurs où prédominent les petites entreprises.*

***M. François Fillon** a précisé que le projet de loi renvoyait largement à la négociation collective, les accords collectifs pouvant déterminer, en se fondant sur le critère de leur autonomie, les cadres bénéficiant du forfait en jours. Il a considéré qu'un simple renvoi aux partenaires sociaux sur ce point lui paraissait à la fois inutile et dangereux au regard de la jurisprudence du Conseil constitutionnel.*

Il a indiqué que l'article 13 nouveau du projet de loi visait à donner aux accords conclus en application des lois précédentes leur plein effet au vu des dispositions de la nouvelle loi. Estimant que cet article 13 conduirait à l'examen des précédents accords au regard des règles posées par la loi, notamment en matière de contingent conventionnel, il a considéré que le législateur se devait d'intervenir afin de valider les accords conclus, dans la limite des 180 heures qui sera fixée par décret.

***M. Gilbert Chabroux** a estimé que le projet de loi se traduisait par l'allongement du temps de travail et entraînerait, de fait, l'abrogation des lois Aubry. Il s'est interrogé sur le nombre d'emplois qu'escomptait créer le Gouvernement avec son nouveau dispositif d'allègement de charges. Il a enfin regretté que le projet de loi introduise une segmentation entre les entreprises de plus de 20 salariés et les autres, et que l'Assemblée nationale ait choisi de revenir sur la définition de l'astreinte.*

*Après avoir observé que les syndicats de salariés considéraient le projet de loi comme un retour sur les 35 heures, **M. Roland Muzeau** a souligné la gravité de la modification apportée à l'Assemblée nationale au régime de l'astreinte.*

***M. Alain Gournac** a considéré que le projet de loi était attendu, notamment par les petites et moyennes entreprises (PME) et les salariés. Il a insisté sur la nécessité de communiquer, à la fois, en direction des entreprises sur le nouveau dispositif d'allègement de charges et en direction des salariés sur la hausse du SMIC.*

***M. Guy Fischer** a estimé que le projet de loi contenait des mesures permettant d'allonger la durée du travail et d'accentuer la flexibilité. Observant qu'il réduisait le champ législatif au profit de la négociation collective, il a considéré que ce bouleversement de la hiérarchie des normes*

sociales serait lourd de conséquences. Il s'est demandé s'il s'agissait d'un début de déréglementation du droit du travail.

Mme Sylvie Desmarescaux s'est interrogée sur le refus d'agrément de l'accord de branche conclu dans le secteur de l'aide à domicile.

M. Jean-Louis Lorrain a souhaité obtenir des précisions sur le compte épargne-temps. Il s'est, à cet égard, interrogé sur l'opportunité d'offrir au salarié la possibilité de se voir directement payer les jours de repos, plutôt que de l'obliger à les placer sur le compte.

Mme Anne-Marie Payet a souhaité une meilleure coordination entre les dispositifs nationaux et les dispositifs spécifiques à l'outre-mer, et notamment une adaptation de la règle de non-cumul des allègements de charges. Elle a également évoqué les difficultés rencontrées à La Réunion en matière de réglementation du travail, celle-ci ne prenant pas suffisamment en considération la spécificité de ce département.

En réponse aux différents intervenants, M. François Fillon, ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité, a souhaité que l'objet du projet de loi ne soit pas travesti : il ne vise nullement à supprimer les 35 heures et se contente de redonner une marge de liberté aux partenaires sociaux. A ce propos, il a fait part de sa conviction que les accords déjà conclus ne seraient pas, dans leur grande majorité, renégociés car des équilibres avaient été trouvés.

Confirmant que sa politique constituait une rupture effective avec la politique de l'emploi du précédent gouvernement, il a rappelé que la croissance constituait le moteur de l'emploi et que le projet de loi visait précisément à instituer des conditions meilleures pour l'affermissement de la croissance. Estimant que l'emploi « ne se décrétait pas », il s'est gardé, en conséquence, de chiffrer le nombre d'emplois que pourrait créer le projet de loi.

Rappelant que la segmentation entre les entreprises de plus de 20 salariés et les autres était issue des lois adoptées par le précédent gouvernement, il a fait part de sa conviction que les conditions de travail ne pourraient rester durablement différentes entre petites et grandes entreprises, notamment au vu des perspectives démographiques, et que la négociation collective permettrait progressivement de les rapprocher.

S'agissant de la place respective de la loi et de la négociation collective, il a affirmé son souci de trouver un nouvel équilibre qui ne méconnaisse pas le rôle de la loi. Sur ce point, il a fait part de son souci de s'inspirer de la position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective, signée par tous les syndicats de salariés, sauf la Confédération générale du travail (CGT).

Il a, en outre, estimé que les partenaires sociaux avaient exprimé une réaction modérée à l'égard du projet de loi, car ce dernier vise à trouver un juste équilibre entre les aspirations des salariés et les contraintes de l'économie moderne.

S'agissant du régime de l'astreinte, il a observé que l'amendement adopté à l'Assemblée nationale reprenait le contenu de la circulaire du 3 mars 2000 et ne remettait pas en cause l'équilibre général du régime de l'astreinte : celle-ci reste le fruit de la négociation entre partenaires sociaux qui en déterminent les contreparties.

S'agissant de l'accord de branche dans le secteur de l'aide à domicile, il a indiqué qu'il n'avait pu être agréé en l'état, du fait de l'absence de toute concertation avec les financeurs. Il a, alors, souhaité une reprise des négociations sur ce sujet.

S'agissant du compte épargne-temps, il a considéré que les dispositions du projet de loi répondaient largement au souci de donner plus de liberté au salarié pour monétariser le temps épargné.

S'agissant, enfin, de l'outre-mer, il a indiqué qu'il veillerait à assurer la meilleure coordination entre les dispositions de ce projet de loi et celle de la future loi de programmation pour l'outre-mer.

II. AUDITION DES PARTENAIRES SOCIAUX

Réunie le mercredi 16 octobre 2002, sous la présidence de M. Alain Gournac, puis de M. Georges Mouly, vice-présidents, la commission a procédé à des auditions sur le projet de loi n° 21 (2002-2003), adopté par l'Assemblée nationale, relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

A. AUDITION DE M. ROLAND METZ ET DE MME MARIE-JOSÉ MARONI, CONSEILLERS CONFÉDÉRAUX DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT), ACCOMPAGNÉS DE M. BERNARD SAINCY, SECRÉTAIRE NATIONAL DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES, TECHNICIENS DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (UGICT-CGT)

Au cours d'une première séance tenue dans la matinée sous la présidence de M. Alain Gournac, vice-président, la commission a procédé à des auditions sur le projet de loi n° 21 (2002-2003), adopté par l'Assemblée nationale, relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

La commission a procédé à l'audition de M. Roland Metz et Mme Marie-José Maroni, conseillers confédéraux de la Confédération générale du travail (CGT), accompagnés de M. Bernard Saincy, secrétaire national de l'Union générale des ingénieurs, cadres, techniciens de la Confédération générale du travail-(UGICT-CGT).

M. Roland Metz, à la demande de M. Louis Souvet, rapporteur, s'est, tout d'abord, prononcé sur le bilan des lois Aubry I et II. Il a rappelé que la CGT avait affirmé son attachement au principe de la réduction du temps de travail et avait préconisé une méthode reposant sur une loi-cadre renvoyant à la négociation sociale assortie d'une date butoir pour la mise en œuvre effective de la nouvelle durée du travail. Il a rappelé que la CGT avait souhaité que la réduction du temps de travail préserve les rémunérations, améliore les conditions de travail et développe l'emploi, et il a observé que le dispositif mis en place ne correspondait pas aux positions de la Confédération. Aussi, cette dernière avait-elle formulé des critiques et des propositions et appelé les salariés à se saisir, à travers les négociations, de l'opportunité ouverte de faire de la RTT un vrai progrès social.

Il a ensuite déclaré que la CGT partageait les conclusions du rapport présenté à la Commission nationale de la négociation collective consacrées au bilan de la réduction du temps de travail. Il a rappelé que ces lois avaient favorisé la création de 300.000 emplois, que la réduction du temps de travail avait amélioré la situation des salariés en général, et notamment du personnel d'encadrement féminin. Toutefois, il a déploré que 13 % des salariés, particulièrement parmi les moins favorisés, aient vu leurs conditions de travail dégradées et il a regretté que nombre d'accords aient été conclus dans un sens défavorable aux travailleurs, générant une accélération des rythmes du travail et une perte d'autonomie des salariés. Il a, en outre, déploré que la mise en place de la loi ait été accompagnée de tensions sur le pouvoir d'achat dues notamment au gel des rémunérations. Il a rappelé qu'un quart des salariés travaillent dans des entreprises qui ne bénéficient d'aucune aide et qu'un grand nombre de travailleurs n'étaient pas passés aux 35 heures.

Il a ensuite précisé que la CGT militait pour une accélération et un approfondissement du dispositif alors que le projet de loi présenté par le gouvernement favorisait au contraire l'allongement de la durée du travail et contribuait à remettre en cause la réduction du temps de travail en en affaiblissant la portée réelle.

Il a notamment dénoncé le nouveau régime des heures supplémentaires et l'élargissement du nombre de salariés touchés par les conventions de forfait. Il a regretté que le projet de loi diminue les garanties des salariés en rendant les négociations plus difficiles. Il a affirmé que le projet était porteur d'inégalités entre les salariés passés aux 35 heures et ceux restés à 39, et tournait le dos à l'emploi.

Il a rappelé que la CGT était résolument opposée au dispositif d'allégement de charges généralisé : ce dispositif constitue une baisse du salaire socialisé, qui ne s'entendait initialement dans le cadre des lois Aubry qu'en tant que contrepartie à la réduction du temps de travail.

Il a observé que le présent projet de loi ne procurait un avantage financier qu'aux seules entreprises restées à 39 heures et a, en outre, jugé que le projet présentait un danger de fragilisation des accords conclus puisque, la signature d'accords minoritaires suffisant à l'avenir, des entreprises pourraient trouver intérêt à remettre en cause leur signature initiale.

Il a enfin regretté la disparition des possibilités de remise en cause des allègements de charges en cas de non-respect des engagements.

Il a ensuite dénoncé les mesures défavorables aux salariés contenues dans le projet de loi, qui accroît le risque de trappes à bas salaires et encourage la fixation des barèmes d'heures supplémentaires moins favorables.

Il a, par ailleurs, estimé que si la hausse du SMIC horaire en elle-même était positive, l'unification à l'horizon 2005 était déjà prévue par la loi Aubry II, jugeant en outre que le bénéfice de la hausse serait inférieur à 11,4 % pour les salariés passés aux 35 heures ou devant y passer.

Il a ensuite regretté que les préconisations de la CGT, qui sont notamment de sortir des SMIC multiples dès 2003 par relèvement au 1^{er} juillet du taux horaire de 11,4 %, n'aient pas été retenues.

Il a ensuite insisté sur le caractère pervers du niveau des heures supplémentaires qui, selon lui, encourage l'allongement de la durée du travail et risquent de banaliser le recours à ces heures. Il a enfin déploré qu'en fixant le plafond d'heures supplémentaires à 180 heures contre 130 précédemment, le Gouvernement décale le seuil de déclenchement du repos compensateur et fasse perdre aux salariés l'équivalent de 7 jours de repos.

Il a, en outre, constaté que le champ de l'ordre public social était amoindri. Il s'est interrogé sur l'incertitude juridique résultant de l'articulation incertaine entre les dispositions légales et les négociations de branche où sont déjà conclus des accords sur des contingents d'heures supplémentaires fixés à 130 heures. Il a exprimé ses craintes qu'en l'absence de négociations nouvelles, le contingent de 180 heures ne trouve pas à s'appliquer.

Il a précisé que l'amendement sur la sécurisation juridique ne dissipait pas l'inquiétude des syndicats et créait, en outre, les conditions pour la légalisation d'accords jusqu'ici illégaux.

Il a dénoncé l'amendement adopté par l'Assemblée nationale sur la définition de l'astreinte qui porte atteinte, selon lui, à des garanties importantes en autorisant l'employeur à restreindre la liberté d'aller et de venir du salarié pendant sa période de repos, et a souligné les difficultés qu'entraînait la monétarisation du compte épargne-temps.

***M. Bernard Saincy** a rappelé que les statistiques du ministère du travail soulignaient que les ingénieurs et les cadres étaient les salariés les plus satisfaits des 35 heures et a estimé que les modifications que proposait d'introduire le projet de loi constituaient, pour eux, un recul. Il a précisé, à ce titre, que l'élargissement de la notion de forfaits jours était considéré par les cadres comme une véritable régression.*

*En conclusion, **M. Roland Metz** a déclaré que les dispositions du projet de loi ne répondaient nullement aux attentes des salariés et que la CGT ne pouvait approuver un tel texte.*

***M. Louis Souvet, rapporteur**, a, pour sa part, rappelé que les 35 heures initialement annoncées sans perte de rémunération avaient, en réalité, entraîné le gel des salaires et suscité un coût par emploi créé très*

élevé pour les finances publiques. Il a observé que la France se situait dans un système économique européen qui la contraignait à une certaine convergence et a constaté qu'elle n'avait pas été suivie par ses partenaires dans la mise en œuvre des 35 heures.

Il a salué l'augmentation des SMIC et a constaté que la disposition relative à l'astreinte contenue dans le projet de loi ne faisait que reprendre, sur ce point, la circulaire Aubry de mars 2000, cette dernière n'ayant pourtant pas été contestée par les syndicats lors de sa parution.

M. Roland Metz a maintenu que la situation des salariés était fidèlement retracée par l'étude réalisée par le ministère du travail et qu'une sortie des SMIC multiples plus favorable pour les salariés aurait été possible. Il a ensuite affirmé que beaucoup de pays en Europe avaient permis, à leur manière, de réduire la durée du travail à 35 heures.

Il a enfin souligné que la position de la CGT relative à l'astreinte était identique à celle arrêtée par la Cour de cassation dans son arrêt du 10 juillet 2002 et a déploré que l'amendement adopté par l'Assemblée nationale sur ce point contredise cette jurisprudence favorable pour les salariés.

M. Guy Fischer a demandé s'il ne semblait pas à la CGT que les dispositions du projet de loi modifiaient substantiellement le champ de l'ordre public social, redéfinissant les compétences respectives de la loi et la négociation entre les partenaires sociaux. Il s'est interrogé sur l'analyse que formulait la CGT sur la modification introduite par l'Assemblée nationale à la notion de cadre intégré.

M. Gilbert Chabroux a rappelé que le ministre se prévalait d'un accord général avec les partenaires sociaux au-delà de quelques critiques convenues. Il a constaté que la CGT n'avait pas apporté, loin s'en faut, son accord au projet de loi.

M. Dominique Leclerc a reproché l'uniformité des 35 heures et s'est vivement inquiété pour les petites et moyennes entreprises (PME) qui ne peuvent souvent pas en assumer le coût.

M. Michel Esneu a précisé que, selon lui, l'astreinte devait s'entendre comme une période de vigilance rémunérée.

Mme Marie-José Maroni n'a pas jugé opérant l'argument relatif aux petites et moyennes entreprises, l'aide devant bénéficier à ces dernières relevant d'une autre problématique.

M. Roland Metz a constaté un désaccord de fond sur le sujet et a déploré que la consultation des partenaires sociaux par l'Etat relève de la fiction. Il a, à ce titre, vivement regretté que la commission nationale de

négociation collective n'ait été interrogée que sur un projet de loi amputé de son titre II.

B. AUDITION DE M. ROBERT BUGUET, PRÉSIDENT ET DE M. PIERRE BURBAN, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UNION PROFESSIONNELLE ARTISANALE (UPA)

La commission a procédé à l'audition de M. Robert Buguet, président, et de M. Pierre Burbhan, secrétaire général de l'Union professionnelle artisanale (UPA).

M. Robert Buguet a rappelé, en premier lieu, que si 78 % des salariés employés dans des entreprises de plus de 20 salariés étaient passés aux 35 heures, cette proportion diminuait nettement pour les entreprises de moins de 20 salariés puisque seuls 7% de ces dernières avaient réduit la durée du travail, créant par là une véritable dichotomie au sein du secteur marchand.

Il a souligné que l'UPA jugeait impossible de réduire le temps de travail sans contrepartie en termes de flexibilité, notion qui, dans une petite entreprise, ne pouvait être aussi élastique que dans une grande.

Insistant sur la stricte neutralité politique qu'entend observer l'UPA, il s'est néanmoins réjoui que les revendications des artisans relatives au contingent d'heures supplémentaires aient en partie obtenu satisfaction. Il a, par ailleurs, constaté qu'un certain nombre d'accords signés et dont l'extension avait été refusée par Mme Elisabeth Guigou, pourraient trouver leur mise en œuvre par le biais du présent projet de loi.

Il a ensuite exposé que les difficultés liées à la pénurie de main-d'œuvre dans l'artisanat atteindraient des proportions préoccupantes dans les années à venir, du fait de la situation démographique. Il a ainsi constaté que, chaque année, 800.000 salariés qualifiés partiraient en retraite alors même que l'artisanat ne pourrait compter que sur 650.000 jeunes peu ou pas qualifiés.

Il a constaté, en outre, que la taille moyenne des entreprises artisanales augmentait au fil du temps et qu'aujourd'hui les artisans étaient devenus des employeurs à part entière. A ce titre, il a précisé que l'UPA prévoyait la création d'un million d'emplois supplémentaires dans les années futures alors que les grandes entreprises, pour leur part, en supprimeraient.

Il a ensuite réclamé des états-généraux de la formation professionnelle, constatant qu'1,5 million de chômeurs pourraient être remis

au travail au bénéfice d'une formation adéquate. Il a enfin affirmé que l'activité économique artisanale était en décalage avec le cycle industriel lui-même, le niveau des commandes des artisans demeurant soutenu par la consommation des ménages. Il a précisé toutefois que cette situation ne présupait pas de l'avenir.

Analysant les mesures prises par les gouvernements Juppé et Jospin relatives à la baisse des charges sociales, il a affirmé que financer la protection sociale sur le seul produit du travail constituait aujourd'hui une erreur majeure puisque ce dernier ne représentait aujourd'hui plus que 68 % du PIB contre 97 % en 1947. Il a néanmoins admis que l'ensemble des rapports sur la politique de l'emploi avaient démontré que les baisses de charges sociales étaient plus productives d'emplois que la réduction du temps de travail.

***M. Louis Souvet, rapporteur**, a demandé à M. Robert Buguet si le taux de majoration des heures supplémentaires fixé à 10 % était suffisamment adapté à la situation des entreprises artisanales.*

*En réponse à M. Louis Souvet, rapporteur, **M. Robert Buguet** a déclaré que ce taux était raisonnable, la véritable difficulté rencontrée dans l'artisanat étant la pénurie de main-d'œuvre générant d'elle-même une hausse des coûts salariaux. Il a, en outre, insisté sur le fait que l'UPA attendait de l'Etat qu'il laisse un champ de liberté permettant aux partenaires sociaux de négocier.*

***M. Guy Fischer** a demandé si l'ACOSS, que préside M. Pierre Burban, avait pu distinguer dans l'augmentation de l'emploi celle ressortant de la croissance et celle liée à la baisse des charges sociales.*

***M. Gilbert Chabroux** s'est interrogé sur l'effet positif, chiffré ou prévisionnel, du contrat-jeune voté par le Parlement au cours de la session extraordinaire, et a demandé à M. Robert Buguet si l'UPA ne craignait pas d'être pénalisée par les conditions de travail plus favorables offertes aux salariés dans les grandes entreprises.*

Il a rappelé que le ministre se prévalait d'un accord général avec les partenaires sociaux au-delà de quelques critiques convenues. Il a souhaité savoir si l'UPA avait apporté son accord au projet de loi présenté.

***M. Jean-Pierre Fourcade** s'est, en premier lieu, enquis du pourcentage des salariés dans l'artisanat dont la rémunération se situe entre 1 et 1,7 SMIC.*

Il a ensuite demandé à M. Robert Buguet si l'UPA et les chambres des métiers avaient apuré le conflit déjà ancien sur les centres de formation d'apprentis (CFA).

*En réponse à M. Guy Fischer, **M. Robert Buguet** a insisté sur l'impact positif de la baisse des charges sociales sur l'emploi, tout en reconnaissant la nécessité de diversifier les ressources de la protection sociale afin de compenser cette perte.*

En réponse à M. Gilbert Chabroux, il a réitéré les regrets de l'UPA concernant l'absence d'une obligation de formation dans le dispositif des contrats-jeunes. Il a néanmoins souligné que ces contrats avaient le mérite de mettre des jeunes en situation d'emploi par le biais de contrats à durée indéterminée.

Il a, en outre, précisé que la fracture salariale entre entreprises artisanales et grandes entreprises posait une vraie difficulté d'attractivité et avait suscité plusieurs campagnes publicitaires à destination des jeunes.

*En réponse à M. Jean-Pierre Fourcade, **M. Robert Buguet** a précisé qu'au moins 70 % des salariés d'entreprises artisanales disposaient d'une rémunération inférieure à 1,7 SMIC, la majeure partie d'entre eux se situant entre 1,4 et 1,8 SMIC.*

Il a rappelé que la multiplication des SMIC rendait très complexe le calcul de la rémunération des apprentis dont la grille salariale, calée sur ce minimum, affiche désormais 60 références. Il a noté que cette évolution justifiait, en elle-même, une harmonisation des SMIC par le haut.

Il a, en outre, constaté que des progrès avaient été faits dans la gestion des CFA mais a regretté que ces derniers butent sur les mêmes difficultés que l'enseignement technique, à savoir le vieillissement des cadres enseignants, trop longtemps déconnectés des entreprises et donc moins au fait des nouvelles techniques.

Il a enfin demandé à la commission de réfléchir aux conséquences d'une jurisprudence tendant à assimiler le temps de trajet (siège-chantier dans le bâtiment) à un temps de travail effectif. Il a, pour sa part, souhaité que le soin soit laissé aux partenaires sociaux de clarifier ce point dans les conventions collectives.

C. AUDITION DE M. JEAN-MARC ICARD, SECRÉTAIRE NATIONAL CHARGÉ DU PÔLE « EMPLOI », ET DE M. ALAIN LECANU, DÉLÉGUÉ NATIONAL ET MME LAURENCE MATTHYS, CONSEILLÈRE TECHNIQUE, DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CADRES (CFE-CGC)

La commission a procédé à l'audition de M. Jean-Marc Icard, secrétaire national chargé du pôle « emploi », M. Alain Lecanu, délégué national, et Mme Laurence Matthys, conseillère technique, de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

Abordant en premier lieu la question du rétablissement de l'unicité du SMIC, M. Jean-Marc Icard a déclaré que les propositions faites par le Conseil économique et social étaient soutenues par sa Confédération. Il a toutefois précisé qu'il ne pouvait considérer clos le débat sur les minima sociaux et proposait, à ce titre, un travail de réflexion sur la possibilité d'un salaire plancher par catégorie professionnelle négocié par branche.

Il a déclaré que la discussion du régime des heures supplémentaires pouvait être renvoyée à la négociation collective mais que, pour cela, il était nécessaire que cette dernière s'exerce dans un cadre qui ne soit pas déséquilibré. Il a ensuite réitéré l'opposition de la CFE-CGC aux exonérations de charges sociales telles que prévues par le Gouvernement qui constituent, selon lui, une trappe à bas salaires, et biaisent le recrutement des entreprises.

Il a rappelé la proposition de sa confédération d'une exonération générale sur les 1.000 premiers euros de salaires pour tous les salariés, dont le coût de prise en charge s'inscrirait dans une réforme plus vaste diversifiant le financement de la sécurité sociale. Il a, à ce titre, précisé que la CFE-CGC avait formulé une proposition de création d'une taxe sociale sur la consommation.

Concernant le problème des cadres, il a déploré la modification du régime des cadres non intégrés qui, auparavant, supposait deux critères cumulatifs -être autonome dans l'organisation de son temps de travail et avoir un temps de travail ne pouvant être prédéterminé- ces conditions devenant alternatives. Il a précisé que la CFE-CGC craignait une multiplication de la forfaitisation des cadres et par là l'allongement des horaires de travail.

Il a rappelé que la CGC avait critiqué la définition retenue par la loi Aubry pour le forfait jours parce que celle-ci posait une difficulté par rapport

aux droits sociaux reconnus par le droit européen. Il a indiqué que, si la CFE-CGC avait obtenu gain de cause auprès des experts européens dans un premier temps, leurs préconisations n'avaient pas été reprises par le conseil des ministres européen du 27 mars 2002.

Il a rappelé que les lois Aubry définissaient le champ d'extension de la forfaitisation des cadres selon le niveau de revenu, de fonction et d'autonomie dans la gestion du temps de travail, alors que le projet de loi présenté par le Gouvernement se référait essentiellement à cette dernière notion, soumettant ainsi une grosse majorité des cadres au champ du forfait jours. Il a, en outre, annoncé que la CFE-CGC avait réalisé une enquête sur le stress au travail, qui avait obtenu 2.000 réponses, enquête qui révèle que 68 % des cadres souffrent de problèmes psychiques ou physiques et que 89 % souffrent du stress. Il a en outre déclaré que la CGC n'était pas initialement défavorable au principe du forfait jours, mais que celui-ci devait être mis en œuvre de manière mesurée et ne pas nuire à la vie familiale, observant en outre que la généralisation de la classification des cadres en forfait jours avait été condamnée de manière réitérée par la jurisprudence, notamment aux dépens des entreprises Hachette, Renault et Aventis.

Concernant l'astreinte, il a estimé que le texte voté par l'Assemblée nationale s'opposait à une jurisprudence abondante sur le sujet, déplorant que, selon ce texte, l'absence d'intervention dans le temps d'astreinte assimilait ce dernier à du temps de repos.

Il a rappelé que, même sans intervention, le salarié sous astreinte ne pouvait vaquer à ses occupations personnelles et donc bénéficier d'un véritable repos. Il a en conséquence vivement regretté que l'amendement de l'Assemblée nationale s'oppose brutalement à la jurisprudence de la Cour de cassation.

Il a estimé que la sécurisation des accords risquait de favoriser la multiplication de signatures d'accords avant le vote définitif de la loi, accords se trouvant à la limite de la légalité.

Il a déclaré que la CFE-CGC était favorable à la monétarisation du compte épargne-temps, constatant qu'un certain nombre de cadres ne pouvaient prendre leurs jours de repos, mais sous la réserve expresse que des accords viennent préciser l'impossibilité de monétariser la totalité des jours. Il a, par ailleurs, souhaité que la gestion des comptes épargne-temps soit externalisée de l'entreprise et confiée à la branche ou au niveau interprofessionnel.

M. Louis Souvet, rapporteur, a fait part de ses réserves sur le sens d'une enquête relative au stress des cadres. Il a affirmé que, selon lui, la fonction d'encadrement générerait, par essence, le stress. Concernant

l'astreinte, il a observé que le texte du projet de loi reprenait celui de la circulaire Aubry du 3 mars 2000.

***M. Jean-Marc Icard** a rappelé que la loi Aubry I prévoyait une obligation d'embauche, que les entreprises avaient satisfaite en recrutant, de préférence, des non-cadres. Il a observé, en conséquence, que si le temps de travail des cadres avait été réduit, leur charge de travail avait consécutivement augmenté.*

***M. Jean Chérioux** a rappelé que la jurisprudence de la Cour de cassation ne saurait, sous aucun prétexte, s'imposer au législateur qui, en l'espèce, s'inspirait du législateur précédent. Il a observé que l'astreinte n'était, ni du temps de repos, ni du temps de travail effectif, mais un temps de repos sous contraintes devant donner lieu à indemnisation.*

***M. Gilbert Chabroux** a rappelé que le ministre se prévalait d'un accord général avec les partenaires sociaux au-delà de quelques critiques convenues. Il a souhaité savoir si la CFE-CGC avait apporté son accord au projet de loi présenté.*

***M. Guy Fischer** a demandé à M. Jean-Marc Icard de préciser l'appréciation de la CFE-CGC sur les dispositions du projet de loi relatives aux cadres, et notamment sur les amendements adoptés par l'Assemblée nationale. Il a souhaité savoir en quoi ce texte semblait plus ouvert et plus dangereux que la loi Aubry II et s'est interrogé sur les moyens de mieux cibler les cadres concernées par les forfaits jour.*

***Mme Gisèle Printz** a demandé à M. Jean-Marc Icard si, selon les résultats de l'enquête conduite par la CFE-CGC, le stress au travail touchait davantage les femmes que les hommes.*

*En réponse aux différents intervenants, **M. Jean-Marc Icard** a précisé que les dispositions du code du travail complétées par la jurisprudence relative à l'astreinte satisfaisaient pleinement la CFE-CGC. Il a ajouté qu'une négociation pour trouver un accord sur l'astreinte était envisageable mais que l'assimilation de cette dernière à du temps de repos demeurerait inacceptable.*

Il a déploré que cette modification batte en brèche la jurisprudence de la Cour de cassation du 10 juillet 2002.

Il a précisé que la CFE-CGC avait fait part de son désaccord sur plusieurs points du projet de loi, mais qu'elle ne rejetait pas le texte en bloc. Il a réitéré son regret qu'en restreignant la notion de cadre intégré, le projet de loi inclue une grosse partie des cadres dans la classification du forfait jours. Il a enfin indiqué que l'enquête conduite par sa confédération n'avait pas permis de discerner si les femmes-cadres étaient davantage victimes du stress que les hommes.

D. AUDITION DE M. DENIS GAUTIER-SAUVAGNAC, VICE-PRÉSIDENT, DE M. DOMINIQUE TELLIER, DIRECTEUR DES RELATIONS DU TRAVAIL ET DE M. JEAN-PIERRE PHILIBERT, DIRECTEUR DES RELATIONS AVEC LES POUVOIRS PUBLICS, DU MOUVEMENT DES ENTREPRISES DE FRANCE (MEDEF)

La commission a procédé à l'audition de M. Denis Gautier-Sauvagnac, vice-président, M. Dominique Tellier, directeur des relations du travail, et M. Jean-Pierre Philibert, directeur des relations avec les pouvoirs publics, du Mouvement des entreprises de France (MEDEF).

Après avoir exprimé le souhait que l'examen du projet de loi par le Sénat soit l'occasion d'un débat riche et constructif, M. Denis Gautier-Sauvagnac est revenu sur le bilan des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000.

Estimant que ces deux lois relevaient de la «tragi-comédie», il a considéré qu'elles avaient commis l'erreur de laisser croire qu'il était possible tout à la fois de travailler moins, de gagner autant et de créer des emplois.

Il a indiqué qu'elles avaient eu de graves conséquences : l'augmentation du coût du travail pour les entreprises sans augmentation parallèle des salaires, la dévalorisation du travail et l'incitation pour les entreprises à fonctionner parfois aux limites de la légalité.

Il a également observé que ces lois n'avaient pas permis de créer des emplois, les statistiques internationales montrant que la France n'avait pas créé davantage d'emplois dans le secteur marchand que ses partenaires européens en 2000 et 2001.

Il a toutefois souligné que ces lois avaient néanmoins eu un impact positif facilitant la vie des entreprises : elles ont en effet introduit plus de flexibilité, notamment en matière d'annualisation du temps de travail et de possibilité pour les cadres de bénéficier du forfait en jours.

S'agissant de la nouvelle réduction unique de cotisations sociales, il s'est félicité de la déconnexion effectuée entre l'allègement de charges et l'horaire de travail. Il a observé que la France était jusqu'à présent le seul pays au monde à effectuer une telle connexion, même si, par le passé, des déconnexions avaient pu se produire, notamment lorsqu'il s'est agi d'encourager le temps partiel.

S'agissant de l'harmonisation des salaires minima, il a considéré que personne n'avait jamais imaginé que l'alignement puisse être autre chose qu'une convergence par le haut. Il a toutefois insisté sur la proposition du MEDEF de réaliser l'alignement en cinq ans afin de lisser l'augmentation des coûts

salariaux, estimant que l'augmentation probable de 17 % du SMIC sur trois ans prévue par le projet de loi serait difficilement soutenable par les entreprises.

Abordant le titre II du projet de loi, **M. Denis Gautier-Sauvagnac** a considéré que ces dispositions constituaient certes des assouplissements des 35 heures, mais n'étaient qu'un simple aménagement de la loi du 19 janvier 2000. Il a ainsi observé que la durée légale du travail restait fixée à 35 heures et que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires instituée par le décret annoncé par le ministre se traduirait seulement par une augmentation de 38 heures 15 à 39 heures 30 de la durée hebdomadaire du travail, dans le cas d'une consommation totale du contingent.

Soulignant à nouveau que le projet de loi ne constituait qu'un premier pas dans la voie d'un meilleur aménagement du temps de travail, il a néanmoins insisté sur le fait que le texte renforçait significativement les possibilités de négociation pour les partenaires sociaux.

Il a néanmoins regretté que le projet de loi n'aborde pas certains points importants, pour lesquels les lois précédentes se sont révélées une source importante de contentieux.

Il a d'abord indiqué que, si le projet de loi simplifiait le régime applicable aux cadres au forfait en jours, il apparaissait souhaitable qu'un accord de branche ou d'entreprise puisse être à même de déterminer à lui seul les catégories de cadres relevant de ce régime.

Il a ensuite observé que le régime actuel du temps de travail applicable aux salariés itinérants non-cadres était actuellement ingérable pour les entreprises. S'appuyant sur l'exemple des monteurs sur chantiers, des visiteurs médicaux et des mainteneurs d'ascenseurs, il a souhaité que la loi puisse leur permettre de bénéficier de conventions de forfait annuel en jours.

Il a également regretté que le projet de loi ne simplifie pas le régime applicable au temps de formation professionnelle. A cet égard, il a souligné que la distinction posée par la loi entre formation d'adaptation de l'emploi, devant être réalisée en totalité pendant le temps de travail, et formation de développement des compétences, pouvant être en partie effectuée hors temps de travail, était, en pratique, très délicate à établir.

Il a enfin déploré que le projet de loi n'aborde pas la question du temps partiel. Observant qu'il existait aujourd'hui quatre régimes différents de temps partiel, il a considéré que la législation actuelle était particulièrement complexe alors même que l'expérience montrait que le temps partiel était créateur d'emplois. Il a alors souhaité que la loi laisse plus de place à la négociation collective, notamment en matière d'heures complémentaires. A cet égard, il a observé que le temps partiel était souvent subi et que les salariés voulaient généralement travailler davantage.

Abordant la question de la sécurisation, **M. Denis Gautier-Sauvagnac** a rappelé l'importance des dispositions introduites à l'article 13. Indiquant que la loi du 19 janvier 2000 n'avait pas respecté les accords précédemment conclus, il a considéré qu'il était nécessaire de sécuriser les accords signés par les partenaires sociaux et naturellement conformes aux dispositions de la présente loi. Il a indiqué que de nombreuses branches professionnelles avaient été « piégées » par la seconde loi « Aubry » et avaient en conséquence anticipé un contingent de 130 heures dans leurs accords. Il a alors estimé qu'il serait difficile de renégocier ces accords et a exprimé le souci de sécuriser le nouveau contingent légal de 180 heures, en souhaitant que les contingents négociés sous l'empire des précédentes lois soient réputés nuls.

M. Gilbert Chabroux s'est interrogé sur un éventuel accord général des partenaires sociaux sur le projet de loi, au-delà des critiques qu'ils ont pu formuler et que le ministre a jugé convenues.

M. Guy Fischer a souligné les contradictions du discours du MEDEF qui, d'un côté, met en avant les conséquences graves des lois « Aubry » mais, de l'autre, se félicite de la flexibilité qu'elles ont apportée. Il s'est également demandé s'il était aujourd'hui possible d'aller plus loin en matière d'allègement de charges sans pour autant avoir des garanties en matière de création d'emploi.

En réponse aux intervenants, **M. Denis Gautier-Sauvagnac** a rappelé la position du MEDEF sur le projet de loi. Il a indiqué que sa critique était totale pour l'harmonisation des SMIC qui aura des conséquences dramatiques en matière d'emploi. Il a, à ce propos, souligné que le mécanisme d'allègement de charges ne compenserait pas la hausse des coûts salariaux puisqu'il s'agissait d'un simple redéploiement. Observant qu'à partir d'un seuil salarial de 1,35 ou 1,4 fois le SMIC l'entreprise était perdante, il en a conclu que le nouveau mécanisme serait principalement défavorable pour les entreprises à forte valeur ajoutée.

En revanche, il a réaffirmé son appréciation positive sur le volet du projet de loi concernant les assouplissements des 35 heures, même s'il a insisté sur la nécessité d'aller plus loin.

S'agissant des lois « Aubry », il a confirmé que leur impact avait été négatif même si le « manteau de la croissance » avait pu masquer, pour un temps, leur coût. Il a relevé que seuls le régime du forfait en jours et la possibilité d'annualisation du temps de travail avaient constitué des points positifs.

S'agissant des contreparties en emploi du dispositif proposé, il a estimé que l'emploi ne pouvait pas se décréter et que c'était le travail qui créait de l'emploi.

E. AUDITION DE M. JEAN GAUTIER, RAPPORTEUR, AU NOM DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, DE L'AVIS « SMIC ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL : « DES DIVERGENCES À LA CONVERGENCE »

Au cours d'une seconde séance tenue dans l'après-midi, sous la présidence de M. Alain Gournac, puis de M. Georges Mouly, vice-présidents, la commission a procédé à l'audition de M. Jean Gautier, rapporteur au nom du Conseil économique et social, de l'avis « SMIC et réduction du temps de travail : des divergences à la convergence ».

M. Alain Gournac, président, a rappelé que le Conseil économique et social, le 4 juin 2002, avait été saisi pour avis par le Premier ministre sur la question de la convergence des SMIC multiples. Il a précisé que cet avis ne portait donc pas sur le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. Il a souligné que, lorsque le Conseil était saisi pour avis d'un projet de loi, il était prévu que son rapporteur puisse être entendu par le Sénat. Tel n'était pas le cas en l'espèce ; aussi, la commission avait-elle le plaisir d'entendre elle-même le rapporteur du Conseil.

A titre liminaire, M. Louis Souvet, rapporteur, s'est interrogé sur le diagnostic du Conseil économique et social sur les conséquences économiques et sociales résultant de la multiplicité du SMIC, ainsi que sur les principes posés par le Conseil pour explorer les voies de sortie de ce dispositif.

M. Jean Gautier, rapporteur du Conseil économique et social, a souhaité rappeler les origines de cette multiplicité résultant de l'abaissement de la durée légale du temps de travail, des dispositions relatives à la définition et à l'évaluation du SMIC et de la loi du 19 janvier 2000 garantissant, par l'instauration d'une garantie de rémunération mensuelle (GRM), le maintien du pouvoir d'achat des salariés au SMIC.

Il a observé que le salaire mensuel de base ouvrier et le salaire horaire avaient évolué à un rythme différent du fait de la réduction du temps de travail, de telle sorte qu'au 1^{er} juillet de chaque année intervenait une nouvelle GRM. Il a noté qu'aujourd'hui coexistaient cinq SMIC, apparus aux différentes dates du passage aux 35 heures des entreprises dans la période comprise entre 1998 et 2002. Il a indiqué que le Conseil d'Etat avait demandé, compte tenu de l'inégalité ainsi créée, qu'une date limite de convergence des SMIC soit fixée au 1^{er} juillet 2005.

Il a indiqué qu'au sein du Conseil économique et social, tous les partenaires sociaux s'étaient accordés pour souligner le désordre provoqué par ce système. Parallèlement, le Conseil s'est inquiété de la situation de certaines PME, dans lesquelles plusieurs SMIC étaient appliqués à des salariés d'égale compétence. Il a ensuite regretté l'absence de toute promotion salariale pour les plus bas niveaux des grilles des conventions collectives dépassées par le SMIC. Il a alors relevé qu'entre 2,7 millions et 2,8 millions de salariés, soit 15 % des

effectifs salariés, étaient concernés par cette situation, et particulièrement les salariés les moins qualifiés.

*Puis **M. Jean Gautier** a exposé les principes posés par le Conseil économique et social pour explorer les voies de sortie de ce dispositif :*

- le souhait de préserver la vocation initiale du SMIC, c'est-à-dire son caractère de minimum social assorti d'une participation aux fruits de la croissance ;

- la nécessité de ne pas menacer les emplois dans les entreprises par une augmentation brutale du coût du travail.

S'appuyant sur divers travaux macro-économiques et notamment sur une synthèse du Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts (CSERC), il a fait valoir à cet égard que jusqu'à 300.000 emplois pouvaient être menacés par l'augmentation de plus de 10 % du SMIC induite par une convergence immédiate.

Il en a conclu que les salariés, les entreprises et l'Etat devaient partager le coût financier de cette convergence.

Il a ensuite exposé les différents scénarii envisagés au sein du Conseil économique et social qui avait distingué plusieurs « familles de solutions », celles reposant sur le recul de l'échéance du 1^{er} juillet 2005, celles fondées sur le gel nominal de la GRM 2002 sur plusieurs années, celles, enfin, impliquant une convergence rapide. Parmi ces dernières, le scénario d'une convergence immédiate impliquant une revalorisation du SMIC horaire de l'ordre de 11 % au 1^{er} juillet 2003 présentait le mérite d'apporter une solution immédiate à la multiplicité des SMIC, mais entraînait une forte hausse des coûts de production.

Aussi un scénario de convergence par étapes avait été également envisagé, consistant à stopper le mécanisme de création de nouvelles GRM, à aligner celles-ci sur le niveau le plus élevé, à faire évoluer la dernière GRM selon les dispositions légales en vigueur et à étaler la hausse du SMIC horaire sur plusieurs années, en procédant à des coups de pouce successifs de l'ordre de 3 % sur trois ans (2003-2005), venant s'ajouter à la hausse spontanée liée au mécanisme d'indexation.

***M. Jean Gautier** s'est réjoui du scénario équilibré pour lequel le Gouvernement avait opté. Il a affirmé que ce scénario prenait en compte aussi bien la préservation du pouvoir d'achat des salariés que la maîtrise des coûts de production pour les entreprises et retenait la date du 1^{er} juillet 2005 préconisée par le Conseil d'Etat.*

*Au total, **M. Jean Gautier** s'est déclaré satisfait de l'article premier du projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, avec une seule réserve mineure tenant au choix de suspendre, jusqu'au*

1^{er} juillet 2005, le mode de revalorisation du SMIC prévue à l'article 141-5 du code du travail.

M. Guy Fischer s'est inquiété du blocage du pouvoir d'achat des salariés au SMIC, induit par cette convergence. Il a craint que la réserve exprimée par M. Jean Gautier au sujet de l'article premier du projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi n'ait des conséquences plus importantes à l'avenir.

Après avoir reconnu que le choix de juillet 2005 pour la convergence des SMIC relevait des aspects positifs du projet de loi, M. Gilbert Chabroux a ajouté qu'il partageait les inquiétudes de M. Guy Fischer sur la préservation du pouvoir d'achat des salariés. Il a estimé que le projet de loi s'éloignait sur ce point des recommandations du Conseil économique et social.

M. André Lardeux a interrogé M. Jean Gautier sur les effets de cette convergence sur l'emploi et sur les salariés dont la rémunération se situait juste au-dessus du SMIC.

M. Jean Gautier a indiqué que la section « travail » du Conseil économique et social a demandé aux instituts d'analyse de procéder à une étude d'impact. Il a regretté que ceux-ci n'aient pas bénéficié d'un délai suffisant pour entreprendre de telles études.

M. Jean Chérioux a assuré que le projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi n'avait pas d'effet négatif sur le pouvoir d'achat, contrairement à la loi relative à la réduction du temps de travail (RTT), puisque celle-ci impliquait un gel des salaires. Il a fait valoir que le projet de loi avantageait les salaires les plus faibles. Puis il a demandé si le Conseil économique et social disposait de statistiques relatives aux effectifs de salariés au SMIC appartenant aux différentes GRM.

Répondant à MM. Guy Fischer et Gilbert Chabroux, M. Jean Gautier a rappelé que le Conseil économique et social n'avait pas eu l'intention de remettre en cause la vocation initiale du SMIC, c'est-à-dire la garantie d'un pouvoir d'achat minimum pour les salariés de faible qualification. Il a justifié le caractère mineur de sa réserve à l'égard de la rédaction de l'article premier du projet de loi par le caractère provisoire de la dérogation. Il a fait observer, à cet égard, que l'objectif poursuivi par cet article était de permettre une revalorisation du SMIC, plus forte que celle résultant des règles actuelles.

En réponse à la question de M. Jean Chérioux, M. Jean Gautier a affirmé que les deux catégories de salariés au SMIC les plus nombreux étaient les salariés bénéficiant de la GRM la plus ancienne et les salariés appartenant aux entreprises qui n'avaient pas signé d'accord relatif à la RTT.

F. AUDITION DE MME MICHELLE BIAGGI, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE, MMES LUCILE CASTEX ET AÏ CHA TLIBI, ASSISTANTES CONFÉDÉRLES, DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL-FORCE OUVRIÈRE (CGT-FO)

La commission a procédé à l'audition de Mme Michelle Biaggi, secrétaire confédérale, Mmes Lucile Castex et Aï cha Tlibi, assistantes confédérales, de la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO).

Mme Michelle Biaggi a rappelé que la réduction du temps de travail était une préoccupation de CGT-FO mais préférerait que celle-ci soit mise en œuvre par voie de négociation. Elle a, à ce titre, déploré que le MEDEF ait réitéré, à plusieurs reprises, son refus de négocier sur ce point.

Elle a ensuite observé que le projet de loi présenté par le Gouvernement risquait d'inciter les entreprises à dénoncer les conventions déjà signées dans certaines branches, notamment les conventions prévoyant une tarification des heures supplémentaires supérieure à 10 %.

Elle a déploré successivement l'annonce faite par le Gouvernement du relèvement du contingent réglementaire des heures supplémentaires et l'adoption par l'Assemblée nationale d'un amendement relatif à la définition de l'astreinte, adoption intervenue hors de toute négociation avec les partenaires sociaux. Elle a jugé inacceptable l'assimilation faite par cet amendement du temps de travail à du temps de repos.

Elle a, en outre, estimé que la monétarisation du compte épargne-temps risquait d'entraîner une série de dérives : substitution à des augmentations de salaire, tentative de capitalisation dans le cadre de la retraite.

Elle a jugé que le délai d'harmonisation des différents SMIC -fixé dès la loi Aubry II à l'année 2005- demeurait trop étendu et s'est inquiétée de la modification dans le projet de loi des modalités d'indexation du SMIC. Elle a enfin dénoncé l'absence de gain de pouvoir d'achat pour les salariés déjà passés aux 35 heures.

Elle a exprimé sa crainte que la référence à 35 heures en moyenne sur l'année disparaisse au profit d'accords conclus sur la base de 1.600 heures annuelles, générant par là une incertitude juridique sur l'avenir des accords conclus, en référence à une durée hebdomadaire moyenne, mais sur une base inférieure à 1.600 heures.

M. Guy Fischer s'est inquiété d'une éventuelle redéfinition par la loi du champ de l'ordre public social.

M. Gilbert Chabroux a rappelé que le ministre se prévalait d'un accord général avec les partenaires sociaux au-delà de quelques critiques convenues. Il a souhaité savoir si la CGT-FO avait apporté son accord au projet de loi présenté.

Mme Michelle Biaggi a déclaré que la fixation d'un nouveau contingent réglementaire d'heures supplémentaires rendait quasiment impossible toute négociation sur ce point, puisqu'il n'était pas rationnel pour les syndicats d'aller au-delà et contraire à l'intérêt des entreprises de descendre en deçà.

En réponse à M. Gilbert Chabroux, **Mme Michelle Biaggi** a précisé que CGT-FO était favorable aux dispositions du projet de loi visant à la résorption du SMIC, mais avait formulé son désaccord sur l'ensemble des autres points, notamment l'extension du forfait jours, l'abandon de la référence aux 35 heures en moyenne par semaine et le relèvement du contingent d'heures supplémentaires.

Elle a enfin invité le Sénat à examiner avec attention les conséquences d'une remise en cause de la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux astreintes.

G. AUDITION DE M. JEAN-FRANÇOIS VEYSSET, VICE-PRÉSIDENT CHARGÉ DES AFFAIRES SOCIALES, ET DE M. GEORGES TISSIÉ, DIRECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES, DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (CGPME)

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

M. Jean-François Veysset s'est déclaré satisfait du vote en première lecture du projet de loi par l'Assemblée nationale et du décret, paru ce jour, relatif au contingent d'heures supplémentaires. Il a souligné que ces deux textes prenaient conscience des difficultés des entreprises individuelles pour lesquelles l'application des lois Aubry I et Aubry II constituait une « mission impossible ». Il a, à ce titre, regretté que les délocalisations décidées par les grandes entreprises dans le contexte de la réduction du temps de travail aient un effet important sur les PME.

Il a ensuite déclaré que la CGPME avait préconisé une harmonisation des SMIC sur cinq années plutôt que trois et a, à ce titre, précisé qu'il avait communiqué cette position au Premier ministre et au ministre du travail.

Il a néanmoins exprimé la satisfaction de la CGPME concernant l'évolution prévue de la définition des cadres pouvant bénéficier du forfait jours, particulièrement au regard d'un contexte démographique futur susceptible d'entraîner des pénuries de main-d'œuvre.

Il a ensuite estimé que le principe de sécurisation allait permettre de mettre en œuvre des accords qui jusque -là n'avaient pu être appliqués.

Il a jugé que le renvoi de la fixation du contingent des heures supplémentaires à la négociation entre partenaires sociaux serait difficile car les syndicats de salariés risquaient de s'arc-bouter sur la norme précédemment prévue.

Il a rappelé, pour sa part, qu'il avait demandé que le seuil du déclenchement du repos compensateur puisse être fixé à 180 heures, même si le contingent conventionnel était moins élevé.

M. Gilbert Chabroux s'est indigné que le décret relatif au contingent d'heures supplémentaires ait été publié avant que ce sujet ne soit débattu au Sénat. Il a constaté le large accord de la CGPME avec le présent projet de loi.

Il a toutefois relevé les réserves formulées par la confédération sur les mécanismes d'harmonisation du SMIC.

***M. Guy Fischer** a déploré le rythme très rapide imposé au travail législatif. Il s'est interrogé sur l'analyse que faisait la CGPME de la modification introduite par l'Assemblée nationale quant à la définition des cadres intégrés. Il a enfin regretté la volonté persistante de délocalisation de certaines entreprises et s'est inquiété de l'explosion du nombre de plans sociaux.*

***Mme Gisèle Printz** s'est interrogée sur la liberté de choix du salarié de faire, ou de ne pas faire, des heures supplémentaires.*

*En réponse aux différents intervenants, **M. Jean-François Veysset** a déclaré que le décret pris par le Gouvernement était très attendu dans le contexte d'une concurrence internationale chaque jour accrue.*

Il a jugé la modification de la définition des cadres intégrés très positive.

Concernant les heures supplémentaires, il a confirmé qu'en pratique il n'était guère envisageable de contraindre un employé à faire des heures supplémentaires. Il a, a contrario, fait part de nombreux témoignages de salariés désireux de faire des heures supplémentaires afin d'améliorer leur rémunération.

***M. Alain Gournac, président,** s'est inquiété des conséquences qu'avait pu avoir la limitation du recours aux heures supplémentaires dans l'extension du travail dissimulé.*

*En réponse à M. Alain Gournac, **M. Jean-François Veysset** s'est déclaré partisan d'une campagne d'information sur les effets désastreux du travail dissimulé sur les finances de la protection sociale.*

***M. Christian Bergelin** a précisé que les différences de réglementations entre pays européens dans le domaine du transport généraient des délocalisations que les lois Aubry avaient encore accentuées.*

***M. Jean Chérioux** a déclaré qu'il n'était pas possible de fixer des réglementations économiques et sociales sans tenir compte de la situation des autres pays européens, sauf à risquer un accroissement du phénomène de délocalisation.*

**H. AUDITION DE M. MICHEL COQUILLION, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
ADJOINT, CHARGÉ DES NÉGOCIATIONS, DE LA CONFÉDÉRATION
FRANÇAISE DES TRAVAILLEURS CHRÉTIENS (CFTC)**

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

Abordant le bilan de la réduction du temps de travail, M. Michel Coquillion a rappelé que les lois Aubry I et II avaient créé des emplois même s'il était fort difficile d'en réaliser le chiffre. Il a néanmoins souligné que le véritable mérite de ces lois était d'avoir suscité un grand nombre de négociations et permis de faire avancer les dossiers de la flexibilité et l'organisation du travail.

Il a rappelé que la CFTC était a priori plus favorable à des dispositifs fondés sur le volontariat, à l'instar des dispositions prévues par la loi de Robien, mais qu'elle avait considéré que les lois Aubry I et II comme un engagement pris par la précédente majorité à l'égard des électeurs. Néanmoins, il a déploré que les lois Aubry, au demeurant très contraignantes, n'aient pas réglé la question de l'évolution des rémunérations.

Il a constaté, en outre, que le dispositif restait en quelque sorte au milieu du gué, puisque un quart des salariés n'étaient pas couverts par ces dispositifs en n'étant pas passés aux 35 heures.

Il a observé que, dans bien des cas, la négociation avait abouti à un échange de flexibilité et de modération salariale en contrepartie de la réduction du temps de travail.

Concernant le projet de loi, il a déclaré que si, dans une majorité de cas les accords signés ne devraient pas être remis en cause, le risque existait que les entreprises l'appréhendent comme une prime à l'attentisme et profitent d'une possibilité offerte d'accroître la charge du travail sans négocier davantage.

Il a déploré la posture très idéologique du MEDEF qui rendait la négociation sur l'aménagement du temps de travail difficile. Il a affirmé que le SMIC relevait de la responsabilité politique et qu'il n'était pas possible de sortir de la divergence des rémunérations garanties sans une harmonisation par le haut.

Il s'est déclaré, par ailleurs, inquiet que la sécurisation ne procure un avantage aux branches qui remettent en cause les accords précédemment négociés pour en signer de nouveaux.

***M. Louis Souvet, rapporteur,** a demandé si la CFTC souhaitait voir renégocier certains accords, tel celui conclu chez Renault.*

*En réponse à M. Louis Souvet, **M. Michel Coquillion** a rappelé que la CFTC ne souhaitait pas a priori de remise en cause des accords déjà signés, sauf en cas d'accords véritablement minoritaires et dérogatoires.*

***M. Gilbert Chabroux** s'est interrogé sur les conséquences pour les salariés de la définition de l'astreinte, du forfait jours, et sur la monétarisation du compte épargne-temps.*

Il a, en outre, rappelé que le ministre se prévalait d'un accord général avec les partenaires sociaux au-delà de quelques critiques convenues. Il a souhaité savoir si la CFE-CGC avait apporté son accord au projet de loi présenté.

***M. Guy Fischer** a déclaré qu'au-delà de ses aspects très complexes, le projet de loi avait une grande importance puisqu'il allongeait la durée du travail, aggravait les inégalités et accentuait les pressions sur les rémunérations. Il a enfin demandé à M. Michel Coquillion si ce dernier ne voyait pas, à travers ce texte, une remise en cause de l'ordre public social.*

***M. Jean Chérioux** a admis qu'il soit difficile d'obtenir un accord entre les partenaires sociaux sur la nécessité d'assouplir les 35 heures tout en précisant qu'il existait un accord sur la nécessité de légiférer. Il a demandé à M. Michel Coquillion si la CFTC aurait préféré demeurer en l'état actuel du droit.*

*En réponse aux différents intervenants, **M. Michel Coquillion** a d'abord rappelé que la CFTC ne souhaitait pas d'abattement de charges sans obligation ou contreparties.*

Il a constaté que l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires était significative. Il a néanmoins concédé que des salariés passés aux 35 heures n'étaient pas hostiles à effectuer des heures supplémentaires.

Il a déploré que la référence à la durée hebdomadaire du travail soit abandonnée au profit de la référence à la durée annuelle de 1.600 heures.

Il s'est déclaré inquiet de l'avenir des cadres intégrés car ces derniers ne réalisaient presque jamais exactement le même horaire que leurs équipes. Il a craint que la restriction apportée par le projet de loi suscite de nombreux contentieux.

Il a en outre précisé que si la CFTC n'était pas hostile à une sortie monétarisée du compte épargne-temps, elle restait très attachée à ce que celui-ci demeure comptabilisé en heures et non sous forme monétaire. Il a souhaité que ce compte épargne-temps n'ait pas d'impact défavorable sur le compte épargne-temps formation.

Il a enfin proposé que le régime de l'astreinte fasse l'objet d'un encadrement afin de prévenir le risque de voir les entreprises remplacer des postes de travail par des personnels mobilisables à tout moment pendant leur temps de repos.

***M. Jean Chérioux** s'est enquis de la possibilité d'un amendement permettant de limiter les effets pervers en matière d'astreinte.*

*En réponse à M. Jean Chérioux, **M. Michel Coquillion** a précisé qu'un garde-fou comparable à celui régissant le statut des travailleurs de nuit pouvait permettre une régulation des astreintes.*

Il a enfin indiqué qu'au total la CFTC avait été demandeur d'une harmonisation de la multiplicité des SMIC et n'avait pas été hostile à un assouplissement de la réduction du temps de travail, toutefois moins profond que ce qui a été prévu par le projet de loi.

I. AUDITION DE M. GILBERT FOURNIER, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRAL, CHARGÉ DU DOSSIER « TEMPS DE TRAVAIL », ET DE MME LAETITIA DEFOSSE, SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE, DE LA CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

Enfin, la commission a procédé à l'audition de M. Gilbert Fournier, secrétaire fédéral de la Confédération française démocratique du travail (CFDT).

M. Gilbert Fournier a tout d'abord tenu à dresser un bilan de la réduction du temps de travail, qui remonte, pour la CFDT, bien avant les lois Aubry I et II.

Il a ainsi rappelé deux dates importantes pour la réduction du temps de travail : l'accord interprofessionnel d'octobre 1995, qui avait permis dès cette date, la conclusion de 70 accords de branche et la loi du 11 juin 1996 dite loi « de Robien », qui avait mis en place un dispositif incitatif qui comportait déjà une obligation de création ou de préservation d'emploi, et une obligation d'accord collectif pour bénéficier des aides de l'Etat.

Dressant le bilan de ce processus, M. Gilbert Fournier a rappelé qu'il avait permis 80.000 accords d'entreprise couvrant 250.000 établissements, auxquels il fallait ajouter 100.000 entreprises passées aux 35 heures par application d'un accord de branche. Il a également souligné, qu'à l'heure actuelle, les 35 heures concernaient 9,5 millions de salariés, soit 70 % des salariés à temps complet. Il a cependant noté que 4,5 millions de salariés travaillaient, aujourd'hui encore, 39 heures ou plus.

Concernant les effets sur l'emploi, M. Gilbert Fournier a évoqué le chiffre de 345.000 emplois créés et 67.000 sauvegardés.

Il a également insisté sur le fait qu'un des acquis essentiels des lois Aubry était le développement sans précédent de la négociation collective et son entrée dans le monde des petites entreprises, par le biais des délégués du personnel et des salariés mandatés.

Il a enfin indiqué que, malgré le frein que constituait le projet de loi, la CFDT poursuivrait son action en faveur des trente-cinq heures, qui lui semblaient désormais un phénomène irréversible.

Abordant l'analyse du projet de loi, M. Gilbert Fournier a tout d'abord évoqué la question du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC). Il a convenu que la méthode de l'alignement sur la garantie la plus élevée, dans la perspective d'une réunification du SMIC en 2005, correspondait aux attentes

de la CFDT. Il a toutefois souligné les conséquences de cette évolution sur l'ensemble des grilles de salaires dans les branches. Il a également rappelé que la suppression du lien entre allégement de cotisations sociales et obligation d'accord de réduction du temps de travail enlevait toute incitation à négocier pour les employeurs. Il a enfin fait part de son inquiétude concernant le seuil de 1,7 SMIC en matière d'allégement de charges, soulignant le risque de trappe à bas salaire qui y était attaché.

*Concernant la réduction du temps de travail, **M. Gilbert Fournier** a d'abord rappelé le caractère positif du bilan de ce processus, tel que présenté devant la commission nationale de la négociation collective, tant en matière de dialogue social, qu'en matière d'emploi, de conciliation de la vie professionnelle et familiale, ou encore de réorganisation du travail.*

*Face à ce bilan, **M. Gilbert Fournier** s'est interrogé sur les motivations de l'assouplissement envisagé et a souhaité attirer l'attention de la commission sur les conséquences d'une révision du dispositif, qui pourrait conduire à un contournement des 35 heures.*

Il a concédé que cet assouplissement était sans doute nécessaire dans certains secteurs, comme celui de la boulangerie ou des hôtels-café-restaurants. Il a rappelé qu'à cet égard, la CFDT avait toujours été disposée à négocier les modalités de tels assouplissements, à titre transitoire, dans les secteurs où existaient des difficultés liées à l'activité ou au recrutement. Mais il a insisté sur la nécessité, pour des raisons d'équité, de généraliser la réduction du temps de travail, la plupart des salariés encore à 39 heures travaillant dans de petites entreprises.

*Concernant le contingent d'heures supplémentaires, **M. Gilbert Fournier** a rappelé que l'augmentation du plafond était loin d'être une demande générale, dans la mesure où moins d'un quart des branches avaient négocié un contingent supérieur à 130 heures, et que les heures supplémentaires effectuées par les salariés s'élevaient, en moyenne, à 40 heures seulement.*

*Passant en revue les modifications prévues par le projet de loi dans le domaine du temps de travail, **M. Gilbert Fournier** a d'abord regretté la méthode du Gouvernement consistant à relever par décret le contingent des heures supplémentaires avant toute négociation entre les partenaires sociaux, et a souligné qu'une telle méthode faussait la négociation collective. Il a également souligné les conséquences de ce relèvement unilatéral sur les conventions en vigueur, notamment du point de vue du seuil de déclenchement du repos compensateur.*

***M. Gilbert Fournier** a ensuite insisté sur le désaccord de la CFDT concernant la transformation de la compensation des heures supplémentaires. Il a estimé qu'en transformant le repos compensateur en indemnité monétaire, le dispositif perdrait tout caractère incitatif à la création d'emploi. Il a également*

insisté sur le fait que, la prorogation jusqu'à 2005, pour les entreprises de moins de dix salariés, de la limitation à 10 % de la majoration des heures supplémentaires accroîtrait les inégalités entre les salariés des très petites entreprises et ceux des entreprises plus importantes, et nuirait à l'attractivité des premières.

Concernant les repos compensateurs, M. Gilbert Fournier a estimé que leur diminution aggraverait les inégalités pour les salariés des entreprises comptant entre 10 et 20 salariés, et contribuerait à augmenter fortement la durée annuelle maximum du travail pour ces derniers.

S'agissant des dispositions relatives aux cadres et aux itinérants non cadres, il a, d'autre part, estimé que le projet de loi tendait encore une fois à accroître le nombre de salariés à statuts particuliers.

M. Gilbert Fournier s'est ensuite interrogé sur la possibilité offerte aux salariés de liquider en argent les comptes épargne-temps. Il a rappelé que ce principe serait, notamment, contraire à la règle générale en matière de congés payés, dont la raison d'être est justement d'être pris en repos.

S'agissant de l'article 5 du projet de loi, concernant la convention collective des établissements sociaux et médico-sociaux, qui limite le paiement des heures supplémentaires, contrecarrant ainsi les effets de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 juin 2002, il a estimé que, compte tenu des conditions posées, la loi ne concernerait pas plus de 15.000 salariés. Enfin, sur la non-application de cette disposition aux instances en cours, il a déclaré que la date à retenir devrait être celle de la promulgation de la loi, et non celle de son dépôt.

M. Gilbert Fournier s'est ensuite interrogé, concernant les allègements de charges sur les bas salaires, sur le transfert toujours plus important des cotisations sociales vers l'impôt. Il a estimé que ce transfert contenait en germe un changement du fondement du système français de protection sociale et pourrait, à terme, remettre en cause la place des partenaires sociaux dans la gestion de la sécurité sociale.

Il a enfin insisté sur le fait qu'en rompant le lien entre les allègements de cotisations et les accords de réduction du temps de travail, le Gouvernement se privait d'un dispositif pouvant peser sur la courbe du chômage, à un moment où celle-ci reprenait justement une trajectoire ascendante.

Evoquant les modifications apportées au projet de loi par l'Assemblée nationale, M. Gilbert Fournier a mentionné le nouvel article 13 qui vise à sécuriser les accords en vigueur par rapport à toute modification ultérieure de la loi. Il a précisé que cet article répondait à la préoccupation des partenaires sociaux, mais que l'interprétation qui en serait faite devrait se conformer à la jurisprudence du Conseil constitutionnel, c'est-à-dire s'appliquer aux seuls

accords qui étaient en conformité à la loi applicable au moment de leur rédaction.

S'agissant de l'article 2 bis concernant les astreintes, il a rappelé que les lois Aubry n'avaient pas fixé le régime des astreintes, et que c'était une circulaire qui avait indiqué qu'une astreinte sans intervention pouvait être incluse dans une période de repos, au regard de la réglementation relative aux repos quotidiens ou hebdomadaires, disposition reprise désormais dans le projet de loi.

Evoquant les décisions successives du Conseil d'Etat et de la Cour de cassation qui ne classaient les astreintes, ni comme temps de travail, ni comme temps de repos, il a insisté sur le fait que le droit français se trouvait, en la matière, en porte à faux avec le droit communautaire qui ignore les catégories intermédiaires entre temps de travail et temps de repos.

***M. Gilbert Fournier** a cependant considéré qu'il aurait été souhaitable de laisser le soin aux partenaires sociaux de fixer, branche par branche, les règles en la matière. Il a estimé qu'en réalité le problème résidait dans le fait que la loi en vigueur laissait l'employeur régler unilatéralement la question, en l'absence d'accord. C'est pourquoi il s'est prononcé pour la solution alternative d'une obligation d'accord sur la question des astreintes.*

*Evoquant les résultats de l'enquête « le travail en question » menée par la CFDT, **M. Louis Souvet, rapporteur**, s'est interrogé sur la portée d'une enquête consistant à demander aux intéressés s'ils étaient satisfaits de travailler moins. Il a rappelé que, dans bien des cas, la réduction du temps de travail s'était accompagnée d'une détérioration des conditions de travail, et que la réorganisation du travail avait souvent posé des difficultés inextriquables.*

***M. André Vantomme** s'est félicité qu'au-delà des querelles de chiffres concernant le nombre d'emplois créés par la réduction du temps de travail, le développement du dialogue social soit également mis à l'actif des lois Aubry.*

***M. Gilbert Chabroux** s'est déclaré satisfait de la volonté de la CFDT de défendre et de poursuivre la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, ainsi que du bilan positif des 35 heures en matière de création d'emploi. Il a rappelé qu'une des critiques courantes à l'égard de ce processus était qu'il aurait nuit à la « valeur travail » et il a estimé que c'était en réalité davantage la multiplication des plans sociaux par les entreprises qui dévalorisait le travail.*

*Revenant sur une remarque du ministre lors de son audition devant la commission concernant le partage des rôles entre la loi et la négociation collective, **M. Guy Fischer** a estimé que le projet de loi ne renvoyait qu'en apparence aux partenaires sociaux la définition de règles qui relevaient jusqu'alors de l'ordre public social, car il arrêta la règle, avant toute négociation ou débat parlementaire, comme en témoignait la publication, avant*

même le débat au Sénat, du décret fixant le contingent des heures supplémentaires.

*Répondant aux différents intervenants, **M. Gilbert Fournier** a souligné que la position de la CFDT concernant la réduction du temps de travail n'avait jamais varié. Il a rappelé que, dès son congrès de 1994, elle avait posé cinq principes concernant la réduction du temps de travail : la possibilité d'en faire un outil au service de l'emploi, la nécessité d'éviter l'uniformité dans sa mise en oeuvre, le principe d'un passage par la négociation collective comme moyen d'éviter cette uniformité, celui d'une prise en charge du coût par un financement public et enfin la nécessité d'instaurer un mécanisme incitatif pour pousser les partenaires sociaux à la négociation. A ce titre, il a estimé que la loi « de Robien » s'était largement inspirée de ces propositions.*

Revenant sur la question du contingent d'heures supplémentaires, il a estimé que son relèvement à 180 heures ne devait pas remettre en cause les accords existants qui avaient fixé une durée inférieure, dans la mesure où cette durée correspondait aux besoins de l'entreprise concernée.

III. EXAMEN DU RAPPORT

Réunie le jeudi 17 octobre 2002, sous la présidence de M. Georges Mouly, puis de M. Alain Gournac, vice-présidents, la commission a procédé à l'examen du rapport de M. Louis Souvet sur le projet de loi n° 21 (2002-2003), adopté par l'Assemblée nationale, relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

A titre liminaire, M. Louis Souvet, rapporteur, a rappelé que la commission avait exprimé, lors des débats précédant l'adoption des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, une triple crainte sur la politique de réduction du temps de travail menée par l'ancien gouvernement : l'absence de prise en compte des incidences de la réduction du temps de travail sur les minima salariaux risquant de provoquer un éclatement du SMIC et une augmentation du coût du travail, la priorité accordée à une réduction autoritaire de la durée du travail réduisant la place du dialogue social à la portion congrue et complexifiant à l'extrême un droit du travail déjà singulièrement illisible et, enfin, la complexité du dispositif d'aide financière, dont la pérennité des conditions de financement pérennes n'était, à l'évidence, pas assurée.

Observant que ces trois inquiétudes étaient aujourd'hui confirmées, il a indiqué que le projet de loi cherchait à y apporter une réponse pragmatique.

Il a d'abord souligné que le projet de loi engageait le processus de convergence des SMIC.

Jugeant que le dispositif posé par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 constituait une véritable « bombe à retardement », il a présenté le scénario de convergence retenu par le projet de loi. A cet égard, il a souligné que ce scénario d'harmonisation « par le haut » en trois ans était d'ailleurs celui privilégié par le Conseil économique et social dans son avis de juillet dernier.

Il a déclaré souscrire pleinement à ce dispositif qui lui paraissait le seul véritablement praticable pour en finir avec l'éclatement des référents salariaux. Il a estimé que ce scénario permettrait de mettre fin en trois ans aux flagrantes inégalités salariales existantes, tout en garantissant au minimum le maintien du pouvoir d'achat. Observant qu'il n'était pas illégitime de craindre les conséquences de ce scénario en matière de hausse du coût du travail, il a toutefois précisé que le dispositif retenu permettait de

lisser sur trois ans l'inévitable augmentation de 11,4 % du SMIC et que le nouveau dispositif d'allégement de charges permettra de compenser en grande partie le coût salarial supplémentaire. Il a également indiqué que cette solution avait l'avantage d'offrir une lisibilité inédite sur l'évolution des salaires sur trois ans.

*Abordant le titre II du projet de loi relatif aux assouplissements des « 35 heures », **M. Louis Souvet, rapporteur**, a souligné que l'assouplissement essentiel concernait le régime des heures supplémentaires.*

Après avoir rappelé que le régime actuel se caractérisait par son extrême complexité et sa forte rigidité, il a estimé que le projet de loi apportait une nouvelle lisibilité au régime actuel, renforçait le rôle du dialogue social et prenait en compte les spécificités des petites entreprises en étendant la période d'adaptation.

Il a ensuite indiqué que le projet de loi modifiait également le régime du temps de travail des cadres en renforçant notamment le rôle de la négociation collective pour la définition des cadres au forfait en jours. Il a toutefois estimé qu'il était nécessaire d'aller plus loin en la matière en élargissant plus encore la responsabilité de la négociation collective. Il a également jugé souhaitable d'étendre le système du forfait en jours aux salariés itinérants non-cadres.

Observant que le projet de loi prévoyait la « monétarisation » du compte épargne-temps, il a jugé que cette réforme favoriserait le développement de ce dispositif utile mais encore trop peu utilisé. Il a toutefois souligné la nécessité d'encadrer cette monétarisation afin que la réforme proposée ne remette pas en cause les règles actuellement applicables en matière de congés payés.

Après avoir rappelé que l'Assemblée nationale avait introduit un amendement clarifiant le régime de l'astreinte et que les organisations syndicales auditionnées par la commission avaient attiré son attention sur les conséquences de cette modification, il a jugé nécessaire d'étudier avec soin toutes les implications de la réforme proposée. Il a alors déclaré que cette question pourrait être à nouveau évoquée le mercredi 23 octobre prochain, lors de la réunion d'examen des amendements, si ces implications apparaissaient réellement préjudiciables à l'intérêt général.

Il est également revenu sur le dispositif de « sécurisation » introduit à l'Assemblée nationale. A ce propos, il a souhaité que les conséquences de ce nouvel article 13 soient examinées avec la plus grande attention. Il a notamment indiqué qu'il lui paraissait nécessaire de prévoir dès à présent l'impact de la future loi sur l'équilibre général des accords déjà conclus, notamment en matière de déclenchement du repos compensateur obligatoire. Il a alors considéré que le projet de loi ne devait pas avoir pour conséquence d'entraîner automatiquement

la renégociation des accords actuellement applicables, à condition que leur légalité ne soit pas en cause.

Présentant ensuite les dispositions du titre III du projet de loi relatives à la nouvelle réduction de cotisations patronales de sécurité sociale, **M. Louis Souvet, rapporteur**, a indiqué que cette réduction remplacerait, à compter du 1^{er} juillet 2003, les deux principaux allègements en vigueur à savoir, d'une part, la ristourne sur les salaires, dite « ristourne Juppé », et, d'autre part, l'allègement lié à la réduction du temps de travail, dit allègement « Aubry II ».

Il a précisé que l'allègement de charges ainsi accordé aux entreprises, qui concerne leurs cotisations de sécurité sociale, d'accidents du travail et d'allocations familiales, serait de 26 points, sur un total dû de 30,2 points, pour une rémunération horaire égale au SMIC. Il deviendra nul pour une rémunération horaire égale à 1,7 fois le SMIC. Toutefois, et afin d'accompagner la convergence des minima salariaux, des modalités transitoires de calcul de cet allègement sont prévues pour les années 2003-2005.

Comparant ce nouveau dispositif avec la ristourne « Juppé » et l'allègement « Aubry II », **M. Louis Souvet, rapporteur**, a notamment souligné que la nouvelle réduction de cotisations était calculée sur la base du salaire horaire, et non de la rémunération mensuelle. Elle est ainsi cohérente avec les objectifs généraux du projet de loi qui assouplit, sous réserve d'accords collectifs, le recours aux heures supplémentaires. Il convient donc que le coût de ces heures supplémentaires ne soit pas dissuasif au point d'ôter toute signification à la possibilité aussi ouverte aux partenaires sociaux.

A ce sujet, **M. Louis Souvet, rapporteur**, a rappelé que le coût effectif d'une heure supplémentaire au niveau du SMIC était, actuellement, de l'ordre de 190 % pour une entreprise à 35 heures, et de plus de 200 % pour une entreprise à 39 heures. En effet, la ristourne « Juppé » et l'allègement « Aubry II » étant calculés sur la base de la rémunération mensuelle du salarié, chaque heure supplémentaire accroît cette rémunération et diminue, automatiquement, le montant de l'aide qui est dégressive en fonction du niveau du salaire.

M. Louis Souvet, rapporteur, a souligné que, dans le cadre du nouveau dispositif, calculé sur la base du salaire horaire, seule la bonification de l'heure supplémentaire contribuait à augmenter le salaire horaire moyen et, par conséquent, à réduire le montant de l'allègement accordé à l'entreprise.

M. Louis Souvet, rapporteur, a estimé que la nouvelle réduction de cotisations sociales ainsi définie était parfaitement adaptée aux objectifs que lui a assignés le Gouvernement, c'est-à-dire compenser le coût, pour les

entreprises, de l'unification progressive des minima salariaux d'ici 2005, favoriser la création d'emplois, notamment d'emplois peu qualifiés et, enfin, simplifier les dispositifs existants.

Il a ajouté que le coût net résultant, pour la sécurité sociale, de la création de ce nouvel allègement de charges est estimé à un milliard d'euros en 2003, et à six milliards d'euros d'ici 2005. Il s'est félicité que ce coût soit intégralement compensé à la sécurité sociale, via le FOREC, sans détournement de recettes préalablement affectées aux régimes sociaux.

En conclusion, M. Louis Souvet, rapporteur, a estimé que le projet de loi était à la fois pragmatique et équilibré, permettant de concilier au mieux les aspirations des salariés et les contraintes des entreprises. Il a indiqué qu'il proposerait toutefois d'adopter une quinzaine d'amendements qui, sans remettre en cause l'équilibre général du texte, en prolongeaient la logique et lui apportaient de nécessaires précisions.

Observant que le rôle du législateur était avant tout de dégager l'intérêt général, M. Jean Chérioux a salué le souci d'équilibre recherché par le rapporteur et sa volonté de prendre en compte les observations exprimées par les partenaires sociaux lors de leur audition. Il a alors déclaré partager la proposition du rapporteur de ne pas exclure le dépôt d'amendements ultérieurs, notamment en matière d'astreinte.

M. Gilbert Chabroux, tout en reconnaissant que le rapporteur avait présenté un rapport clair et bien construit sur un sujet difficile et dans un laps de temps très restreint, a déclaré ne pas partager les conclusions qui venaient d'être exposées. Observant que les auditions réalisées par la commission avaient permis de montrer que seule, parmi les partenaires sociaux, la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) était pleinement en accord avec le projet de loi, il a alors considéré que le ministre ne pouvait en aucun cas, se prévaloir d'un accord général.

Il s'est également interrogé sur les créations d'emplois suscitées par la ristourne sur les bas salaires entre 1993 et 1997, rappelant que les études économiques aboutissaient à des résultats contradictoires sur ce sujet.

S'agissant des amendements annoncés par le rapporteur, il a salué son effort de modération à l'exception de ses propositions d'extension du forfait en jours aux cadres et aux salariés itinérants. Il a notamment estimé que l'amendement sur la monétarisation du compte épargne-temps allait dans le bon sens et a également souhaité le dépôt d'un amendement sur l'astreinte et les établissements médico-sociaux. Il a toutefois considéré que les amendements proposés ne changeraient pas la nature du texte qui relève de la régression sociale.

M. Guy Fischer, observant qu'il s'agissait du premier texte social de la nouvelle législature, s'est interrogé sur la marge de manœuvre réelle du Sénat en la matière. Il a considéré qu'il s'agissait d'un texte de régression sociale remettant en cause l'ordre public social au profit du contrat. Il a rappelé que les partenaires sociaux étaient très partagés voire très critiques sur ce texte, que l'examen à l'Assemblée nationale était loin d'avoir amélioré. Il a alors exprimé son intérêt sur les amendements que pourrait présenter ultérieurement le rapporteur afin de compenser les excès d'une lecture précipitée à l'Assemblée nationale et a souhaité en avoir communication dans les meilleurs délais.

M. Michel Esneu a estimé que le projet de loi avait atteint un réel équilibre en matière de temps de travail. Il a ainsi indiqué que le législateur restait le garant de l'intérêt général, mais que le projet de loi permettait de restaurer le rôle de la négociation contractuelle. Il a jugé cette démarche salutaire pour le développement de l'initiative privée et de l'emploi.

M. André Lardeux a considéré que le texte allait dans le bon sens en permettant de revaloriser le travail. Après avoir rappelé que de récents rapports avaient souligné l'écart croissant entre les États-Unis d'un côté et la France et l'Allemagne de l'autre, il a estimé que cet écart s'expliquait largement par la rigidité de notre système économique. Il a estimé qu'avec ce texte le Gouvernement faisait le pari, à son avis justifié, de la responsabilité des partenaires économiques et sociaux, dans un souci bien compris de recherche de l'intérêt général. Il a enfin jugé urgent de clarifier les conséquences de la réduction du temps de travail dans les établissements médico-sociaux.

M. André Geoffroy s'est inquiété des conséquences du nouveau régime de l'astreinte introduit à l'Assemblée nationale, notamment pour le secteur hospitalier et pour les services départementaux d'incendie et de secours.

En réponse aux différents intervenants, **M. Louis Souvet, rapporteur**, a déclaré que sa démarche avait été guidée par la recherche constante de l'intérêt général dans le peu de temps qui lui a été offert. A cet égard, il a, à nouveau, insisté sur les deux aménagements qui lui paraissaient le plus nécessaire : l'extension du forfait en jours aux cadres et aux itinérants non-cadres. Il a également précisé que les évaluations, dont il a cité les résultats, des créations d'emplois dues à la ristourne « Juppé » étaient le fruit d'une étude de l'INSEE publiée en août 2001.

Indiquant qu'il aurait souhaité pouvoir présenter immédiatement l'ensemble de ses propositions définitives, il a jugé qu'il était néanmoins plus raisonnable de se ménager un délai jusqu'à la semaine prochaine.

Puis la commission a procédé à l'examen des articles et des amendements présentés par le rapporteur.

Elle a adopté sans modification l'article premier (harmonisation des salaires minima).

A l'article 2 (assouplissements des 35 heures), outre trois amendements de précision ou de coordination, la commission a adopté un amendement visant à renvoyer plus largement à la négociation collective le soin de déterminer les cadres au forfait en jours, un amendement visant à permettre à des salariés itinérants non-cadres de relever de ce même forfait et un amendement visant à préciser les conditions de valorisation en argent des congés payés affectés au compte épargne-temps.

Elle a adopté sans modification les articles 2 bis (régime des astreintes) et 2 ter (coordination avec le code du travail maritime).

A l'article 3 (prolongation jusqu'au 31 décembre 2005 du régime transitoire applicable en matière d'heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés au plus), elle a adopté un amendement de coordination.

A l'article 4 (transposition de certaines dispositions du projet de loi dans le code rural), elle a également adopté un amendement de coordination.

Elle a adopté sans modification l'article 5 (mesure spécifique aux établissements médico-sociaux).

A l'article 6 (dispositif d'allègement de cotisations patronales de sécurité sociale), la commission a adopté un amendement de cohérence rédactionnelle.

A l'article 7 (dispositif transitoire d'allègement de cotisations patronales de sécurité sociale), la commission a adopté deux amendements de précision ou de cohérence rédactionnelle, et un amendement visant à faire bénéficier les entreprises passées aux 35 heures, pendant la période transitoire, de la nouvelle réduction de cotisations au titre des salariés intérimaires qu'elles emploient, et ce dans les mêmes conditions que leurs propres salariés.

La commission a ensuite adopté sans modification l'article 8 (abrogation de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction du temps de travail et coordination), l'article 9 (application du dispositif d'allègement de cotisations sociales patronales à certains régimes spéciaux de salariés) et l'article 10 (caractère individuel de l'aide incitative à la réduction du temps de travail afférente au salarié y ouvrant droit).

A l'article 11 (date d'entrée en vigueur du dispositif d'allègement), la commission a adopté un amendement de précision.

A l'article 12 (abrogation des règles d'accès, de suspension et de suppression de l'allègement de cotisations sociales patronales lié à la réduction

du temps de travail), elle a adopté un amendement visant à corriger une erreur matérielle.

Elle a adopté sans modification l'article 13 (sécurisation des accords conclus par les partenaires sociaux).

*La commission a enfin **adopté le projet de loi ainsi amendé.***

IV. TABLEAU COMPARATIF

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail</p>	<p>Projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi</p>	<p>Projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi</p>	<p>Projet de loi relatif aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi</p>
	TITRE I ^{ER}	TITRE I ^{ER}	TITRE I ^{ER}
	<p>DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE</p>	<p>DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE</p>	<p>DISPOSITIONS RELATIVES AU SALAIRE MINIMUM DE CROISSANCE</p>
	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}	Article 1 ^{er}
	<p>L'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifié :</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Sans modification</p>
	<p>1° Les deux premiers alinéas du I sont ainsi rédigés :</p>	<p>1° Non modifié</p>	
<p>Art. 32. – I. - Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1^{er} janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la</p>	<p>« Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir un salaire mensuel inférieur au produit du nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.</p>	<p>169 heures, par le salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction ou celui en vigueur au 1^{er} juillet 2002 pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective de travail postérieurement à cette date. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.</p>		
<p>Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.</p>	<p>« Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa est revalorisé au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail. Cette revalorisation est majorée, par tranches annuelles égales, de sorte qu'au 1^{er} juillet 2005 au plus tard le minimum applicable à chaque salarié soit égal au minimum revalorisé prévu au premier alinéa pour les salariés dont les entreprises réduisent la durée collective de travail postérieurement au 1^{er} juillet 2002. Les taux de revalorisation ainsi déterminés sont fixés par arrêté. » ;</p>		
<p>.....</p>	<p>2° Le V est ainsi rédigé :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	
<p>V. - Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et</p>	<p>« V. - A titre transitoire, par dérogation aux dispositions de l'article L. 141-5 du code du travail et jusqu'au 1^{er} juillet 2005, le salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 dudit code est revalorisé chaque année, avec effet au 1^{er} juillet, selon les modalités prévues au premier</p>	<p>« V. - A titre ...</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1^{er} juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141 -2 du code du travail. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet.</p> <p>.....</p>	<p>alinéa de l'article L. 141-3 dudit code. Cette revalorisation est majorée en vue de rendre sans objet au 1^{er} juillet 2005 la garantie mentionnée au I. »</p>	<p>... majorée annuellement en vue ...</p> <p>... au I. »</p>	
Code du travail	TITRE II	TITRE II	TITRE II
<p>LIVRE II Réglementation du travail TITRE I^{ER} Conditions du travail Chapitre II Durée du travail Section 3 Heures supplémentaires</p>	<p>DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL</p>	<p>DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL</p>	<p>DISPOSITIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL</p>
<p>Art. L. 212-5. - Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :</p>	<p>Article 2</p> <p>Le code du travail est ainsi modifié :</p> <p>I. - A l'article L. 212-5 :</p>	<p>Article 2</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>I. - Non modifié</p>	<p>Article 2</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p>
<p>I. - Chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25 %.</p>	<p>1° Les I et II sont remplacés par un I ainsi rédigé :</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>	<p>1° Alinéa sans modification</p>
<p>Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou</p>	<p>« I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un</p>		<p>« I. - Les ...</p> <p>... par une</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.</p>	<p>-----</p> <p>accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %. » ;</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p> <p><i>convention ou un accord ...</i></p> <p>... A défaut <i>de convention ou d'accord ...</i></p>
<p>II. - Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.</p>	<p>2° Le III devient le II ;</p>		<p>2° Non modifié</p>
<p>III. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>3° Au premier alinéa du II, les mots : « au II » sont supprimés.</p>		<p>3° Au du III, les supprimés.</p>
<p>Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p>			
<p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>repos compensateur à l'entreprise.</p>	<p>II. - A l'article L. 212-5-1 :</p>	<p>II. - Non modifié</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.</p>	<p>1° Le premier alinéa est ainsi rédigé :</p>		
<p>Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.</p>	<p>« Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés. » ;</p>		
<p>Art. L. 212-5-1. - Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés. Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1^{er} janvier 1999.</p>	<p>2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>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 p 100 de ces heures supplémentaires pour les entreprises de dix salariés au plus et à 100 p 100 pour les entreprises de plus de dix salariés.</p>	<p>« Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. »</p>	III. - Non modifié	III. - Non modifié
<p>Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.</p>	<p>III. - Le deuxième alinéa de l'article L. 212-6 est ainsi rédigé :</p>		
<p>Art. L. 212-6. –</p>			
<p>.....</p> <p>Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa.</p>	<p>« Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif de branche étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa. »</p>		
<p>Art. L. 212-8. - Une convention ou un accord</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p>	<p>IV. - A l'article L. 212-8 :</p> <p>1° Au premier alinéa :</p> <p>a) Après les mots : « n'excède pas », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « un plafond de 1 600 heures » ;</p> <p>b) La deuxième phrase est ainsi rédigée :</p> <p>« La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. » ;</p>	<p>IV. – Non modifié</p>	<p>IV. – Non modifié</p>
<p>.....</p> <p>Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1 600 heures.</p>	<p>2° Au quatrième alinéa, les mots : « la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de » sont supprimés. Le même alinéa est complété par les mots : « ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ».</p>		
<p>Art. L. 212-9. –</p> <p>.....</p>			
<p>II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.</p> <p>.....</p>	<p>V. - Dans la deuxième phrase du premier alinéa du II de l'article L. 212-9, les mots: «trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause,» sont supprimés.</p>	<p>V. - Non modifié</p>	<p>V. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 212-10. - Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et aux premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.</p> <p>.....</p>		<p><i>V bis (nouveau).</i> – Au premier alinéa de l'article L. 212-10, les mots : « et aux premier alinéa du I de l'article L. 212-5, » sont remplacés par le mot : « , au ».</p>	<p><i>V bis.</i> – Non modifié</p>
<p>Section 5</p> <p>Dispositions particulières relatives aux cadres</p> <p>.</p>	<p>VI. - A l'article L. 212-15-2, les mots : « occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de</p>	<p>VI. - A l'article L. 212-15-2, ...</p>	<p>VI. – Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre I^{er} et à celles du titre II du livre II.</p>	<p>l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée du travail peut être prédéterminée » sont remplacés par les mots : « dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sans que nécessairement leurs horaires propres s'identifient exactement ou en permanence à celui-ci ».</p>	<p>... intégrés ».</p>	<p>VII. - Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 212-15-3. –</p>	<p>VII. - A l'article L. 212-15-3 :</p>	<p>VII. - Non modifié</p>	<p>VII. - Alinéa sans modification</p>
<p>II. – La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</p>	<p>1° Au deuxième alinéa du II, le mot : « et » est remplacé par le mot : « ou » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p>III. - La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du</p>	<p>2° La quatrième phrase du premier alinéa du III est ainsi rédigée :</p>	<p>2° Alinéa sans modification</p>	<p>« La convention ou l'accord définit, <i>au regard de leur</i> autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, <i>les catégories de cadres concernés.</i> »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.</p>	du temps.»		
<p>Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.</p>			
<p>L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.</p>			
<p>Suppression maintenue TITRE II Repos et congés Chapitre VII Compte épargne-temps</p>	<p>VIII. - A l'article L. 227-1 :</p>	<p>VIII. - Alinéa sans modification</p>	<p>VIII. - Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 227-1. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.</p>	<p>1° Au premier alinéa, après les mots : « accord d'entreprise ou d'établissement », sont insérés les mots : « n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 » ;</p>	<p>1° Non modifié</p>	<p>1° Non modifié</p>
<p>Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Le congé doit être pris avant</p>	<p>2° La première phrase du deuxième alinéa est complétée par les mots : « ou de se constituer une</p>	<p>2° Non modifié</p>	<p>2° Non modifié</p>
<p>3° <i>Le III est complété in fine par un alinéa ainsi rédigé :</i></p> <p><i>« La convention ou l'accord collectif mentionné au premier alinéa du présent paragraphe peut également préciser que les conventions de forfait en jours sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. »</i></p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au neuvième alinéa du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.</p> <p>Le compte épargne-temps peut être alimenté, par dérogation à l'article L. 223-1, par le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an. Le report des congés prévu par l'article L. 122-32-25 peut se cumuler avec le report prévu au présent alinéa.</p> <p>Le compte épargne-temps peut également être alimenté par la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles ou indemnités en jours de congé supplémentaires et par tout ou partie des sommes versées dans les conditions définies à l'article L. 444-6.</p> <p>Une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires peut être affectée au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.</p> <p>Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la</p>	<p>épargne » ;</p>	<p>2° bis (nouveau) Au sixième alinéa, les mots : « de</p>	<p>2° bis A Au quatrième alinéa, les mots : « la conversion de » et les mots : « en jours de congé supplémentaires » sont supprimés.</p> <p>2° bis Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié.</p> <p>.....</p>	<p>3° Au onzième alinéa, les mots : « les modalités de conversion en temps des primes et indemnités » sont remplacés par les mots : « les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte ».</p>	<p>la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article » sont remplacés par les mots : « du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du II de l'article L. 212-5 » ;</p>	<p>3° Non modifié</p>
<p>La convention ou l'accord collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps soit ouvert, les modalités de conversion en temps des primes et indemnités, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.</p>		<p>3° Non modifié</p>	<p><i>4° Le même alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :</i></p>
			<p><i>« Les droits à congés payés affectés au compte épargne-temps peuvent être valorisés en argent dans la limite de cinq jours par an. »</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p>			
<p>Art. L. 212-4 <i>bis</i>. - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.</p>		<p>Article 2 <i>bis</i> (nouveau)</p> <p>Le premier alinéa de l'article L. 212-4 <i>bis</i> du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :</p> <p>« Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L. 220-1 et L. 221-4. »</p>	<p>Article 2 <i>bis</i></p> <p>Sans modification</p>
<p>Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. A défaut de conclusion d'une convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.</p>			
<p>La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois,</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.</p>			
<p>Art. L. 220-1. - Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.</p>			
<p>Une convention ou un accord collectif étendu peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent, dans des conditions fixées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.</p>			
<p>Ce décret prévoit également les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du premier alinéa à défaut de convention ou d'accord collectif étendu, et en cas de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident ou de surcroît exceptionnel d'activité.</p>			
<p>Art. L. 221-4. - Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.</p>			
<p>Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.</p> <p>Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. A défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.</p>	<p>Article 3</p> <p>La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifiée :</p>	<p>Article 2 <i>ter</i> (nouveau)</p> <p>A l'article 26 de la loi du 13 décembre 1926 portant code du travail maritime, les mots : « des I, II » sont remplacés par les mots : « du I » et les mots : « du III » sont remplacés par les mots : « du II ».</p> <p>Article 3</p> <p>Le V de l'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée est complété par un 2° ainsi rédigé :</p>	<p>Article 2 <i>ter</i></p> <p>Sans modification</p> <p>Article 3</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail</p>	<p>Au V de l'article 5 :</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p><i>Suppression maintenue</i></p>
<p>Art. 5. –</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>V. - Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu :</p> <p>- à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 % ;</p>	<p>I. - L'alinéa actuel est précédé de « 1° ».</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p><i>Suppression maintenue</i></p>
<p>(Art. L. 212-5. – cf Article 2 du projet de loi) (Art. L. 713-6. – cf ci-dessous)</p>	<p>II. - Il est ajouté un 2° ainsi rédigé :</p> <p>« 2° Dans l'attente de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus reste fixé à 10 % au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005. »</p>	<p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p><i>Suppression maintenue</i></p> <p>« 2° Dans l'attente de la convention ou de l'accord de branche ...</p> <p>... 31 décembre 2005. »</p>
<p>Code rural</p> <p>LIVRE VII Dispositions sociales TITRE I^{ER} Réglementation du travail salarié CHAPITRE III Durée du travail Section 2 Heures supplémentaires</p>	<p>Article 4</p> <p>Le code rural est ainsi modifié :</p>	<p>Article 4</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 4</p> <p>Alinéa sans modification</p>
<p>Art. L. 713-6. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 713-2 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :</p>	<p>I. - A l'article L. 713-6 :</p> <p>1° Les I et II sont remplacés par un I ainsi rédigé :</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p>	<p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p>
<p>I. - Chacune des</p>	<p>« I. - Les heures</p>	<p>« I. – Les ...</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25 %.</p>	<p>supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 % . » ;</p>		<p>... par <i>une convention</i> ou un accord ...</p>
<p>Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 713-9, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. A défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.</p>			<p>... A défaut de <i>convention</i> ou d'accord ...</p>
<p>II. - Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.</p>			<p>... 50 % . » ;</p>
<p>III. - Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.</p>	<p>2° Le III devient le II.</p>		<p>2° Non modifié</p>
<p>Art. L. 713-7. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 713-9, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II de l'article L. 713-6, par un repos compensateur équivalent.</p> <p>.....</p>	<p>II. - Au premier alinéa de l'article L. 713-7, les mots : « au II » sont remplacés par les mots : « au I ».</p>		<p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 713-9. -</p> <p>.....</p>	<p>III. - A l'article L. 713-9 :</p>		<p>III. - Non modifié</p>
<p>Dans les entreprises de plus de dix salariés, la durée de ce repos compensateur obligatoire est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures.</p>	<p>1° Au deuxième alinéa, les mots : « de plus de dix salariés » sont remplacés par les mots : « de plus de vingt salariés » ;</p>		
<p>Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret mentionné à l'article L. 713-11 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les établissements de dix salariés au plus et à 100 % pour les établissements de plus de dix salariés. Le repos prévu au deuxième alinéa du présent article n'est pas applicable aux heures supplémentaires ayant ouvert droit au repos compensateur prévu au présent alinéa.</p> <p>.....</p>	<p>2° Le troisième alinéa est ainsi rédigé :</p>		
<p>.....</p>	<p>« Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 713-11 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 713-11, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. »</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 713-14. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p>	<p>IV. - A l'article L. 713-14 :</p> <p>1° Après les mots : « n'excède pas », la fin de la première phrase est ainsi rédigée : « un plafond de 1 600 heures » ;</p> <p>2° La deuxième phrase est ainsi rédigée :</p> <p>« La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. »</p>		IV. - Non modifié
<p>Art. L. 713-15.- Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale, selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de</p>	<p>V. - Au troisième alinéa de l'article L. 713-15 :</p> <p>1° Les mots : « la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale, selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de » sont supprimés ;</p>		V. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
1 600 heures.	<p>2° L'alinéa est complété par les mots : « ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord ».</p>	Article 5	Article 5
	<p>Article 5</p> <p>Dans les établissements mentionnés à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles dont les accords collectifs de réduction du temps de travail ou les décisions unilatérales prises en application de conventions collectives nationales ou d'accords collectifs nationaux sont soumis à la procédure d'agrément ministériel, le complément différentiel de salaire prévu par un accord collectif en vue d'assurer aux salariés la garantie du maintien de leur rémunération mensuelle en vigueur à la date de la réduction collective du temps de travail à trente-cinq heures ou en deçà, n'est dû qu'à compter de la date d'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement ou des décisions unilatérales relatifs à la réduction collective du temps de travail. Cette entrée en vigueur est subordonnée à l'agrément ministériel prévu au même article.</p>	Sans modification	Sans modification
	<p>Ces dispositions s'appliquent sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée. Elles ne s'appliquent pas aux instances en cours à la date du 18 septembre 2002.</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
Code de la sécurité sociale	TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI	TITRE III DISPOSITIONS RELATIVES AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
LIVRE II Organisation du régime général, action de prévention, action sanitaire et sociale des caisses TITRE IV Ressources CHAPITRE I ^{ER} Généralités Section 4 Dispositions communes	Article 6 L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :	Article 6 Sans modification	Article 6 Alinéa sans modification
Art. L. 241-13. - Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, qui sont assises sur des gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil et inférieurs à un plafond fixé à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 30 p. 100, font l'objet d'une réduction.	« Art. L. 241-13. - I. - Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales, qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés, font l'objet d'une réduction.		« Art. L. 241-13. - I. - Alinéa sans modification
Le montant de la réduction, qui ne peut excéder une limite fixée par décret, est égal à la différence entre le plafond défini ci-dessus et le montant des gains et rémunérations effectivement versés au salarié, multipliée par un coefficient fixé par décret. Lorsque le nombre d'heures rémunérées est inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail	« II. - Cette réduction est appliquée aux gains et rémunérations versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par l'organisme mentionné à l'article 2 de la loi n° 90-568		Alinéa sans modification

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>applicable sur un mois civil, le montant de la réduction est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré.</p>	<p>du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications et par les particuliers employeurs.</p>		<p>Alinéa modification sans</p>
<p>Le plafond et le coefficient afférents aux gains et rémunérations égaux ou supérieurs à 169 fois le salaire minimum de croissance peuvent être adaptés pour certaines catégories de salariés relevant de professions soumises à des dispositions spécifiques en matière de durée maximale du travail, sous réserve du respect de ces dispositions, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>« Cette réduction n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés par les employeurs relevant des dispositions du titre I^{er} du livre VII du présent code, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.</p>		<p>Alinéa modification sans</p>
<p>Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, les modalités selon lesquelles les employeurs régulièrement affiliés à ces caisses peuvent bénéficier de la réduction visée au premier alinéa au titre de ces indemnités sont déterminées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat. La réduction prévue au présent article doit s'entendre comme n'étant pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation.</p>	<p>« III. - Le montant de la réduction est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle, telle que définie à l'article L. 242-1 par un coefficient. Ce coefficient est déterminé par application d'une formule fixée par décret. Il est fonction de la rémunération horaire du salarié concerné calculée en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois considéré.</p>		<p>Alinéa modification sans</p>
<p>Les modalités selon lesquelles les dispositions du présent article sont appliquées aux salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées</p>	<p>« Le décret prévu à l'alinéa précédent précise les modalités de calcul de la réduction dans le cas des salariés dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail</p>		

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>sont fixées, compte tenu des adaptations nécessaires, par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>effectuées et dans celui des salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien de tout ou partie de la rémunération.</p>		
<p>Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations perçus par les salariés des employeurs soumis à l'obligation édictée par l'article L. 351-4 du code du travail et par les salariés mentionnés au 3° de l'article L. 351-12 du même code, à l'exception des gains et rémunérations versés par les organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990 relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications, par les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du présent code et par les particuliers employeurs.</p>	<p>« Pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2005, le coefficient maximal est de 0,26. Il est atteint pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au salaire minimum de croissance majoré de 70 %. Pour les gains et rémunérations versés avant cette date, les dispositions du présent article s'appliquent sous réserve de celles de l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« IV. - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, le montant de la réduction déterminée selon les modalités prévues au III est majoré d'un taux fixé par décret. La réduction prévue au présent article n'est pas applicable aux cotisations dues au titre de ces indemnités par lesdites caisses de compensation.</p>		<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« V. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :</p>		<p>Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission	
<p>Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, à l'exception des exonérations prévues par les deux premiers alinéas de l'article L. 322-12 du code du travail et par l'article L. 241-14 du présent code.</p> <p>Un décret fixe les modalités d'application du présent article et, notamment, précise l'ordre dans lequel s'applique le cumul mentionné à l'alinéa précédent ainsi que le document que l'employeur doit tenir à la disposition des organismes de recouvrement des cotisations en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article.</p>	<p>« 1° Avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. En ce cas, le montant de la réduction visée au II est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret ;</p>	<p>« 2° Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.</p>	<p>« 1° Avec ...</p>	<p>... travail. En ce cas, le montant ...</p>
			<p>... par décret ;</p>	
			<p>Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
			<p>Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
			<p>Alinéa modification</p>	<p>sans</p>
	<p>« VI. - L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement des cotisations un document en vue du contrôle du respect des dispositions du présent article. Le contenu et la forme de ce document sont précisés par décret. »</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>(Art. L. 243-13. – cf article 6 du projet de loi)</p>	<p>Article 7</p> <p>I. - Pour les gains et rémunérations versés jusqu'au 30 juin 2005 par les employeurs qui, au 30 juin 2003, remplissent les conditions des articles 19 ou 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée et qui bénéficient de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, le coefficient maximal prévu au III de l'article L. 241-13 est égal à 0,26. Ce coefficient est obtenu pour une rémunération horaire égale au rapport, d'une part, entre la garantie de rémunération prévue par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, telle qu'applicable au profit d'un salarié dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures par semaine ou plus au 1^{er} janvier 2000, et, d'autre part, la durée légale du travail. Ce coefficient devient nul pour une rémunération horaire égale au montant de ce rapport majoré de 70 %.</p> <p>Les dispositions du premier alinéa ne sont applicables aux entreprises mentionnées à l'article 20 de la loi du 19 janvier 2000 susmentionnée qu'au titre des salariés dont les gains et rémunérations ouvrent droit à l'allègement prévu au I de l'article L. 241-13.</p> <p>II. - Pour les autres entreprises, le coefficient maximal prévu au III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est égal à</p>	<p>Article 7</p> <p>I. - Pour ...</p> <p>... 30 juin 2003, emploient des salariés ouvrant droit à l'allègement prévu ...</p> <p>... L. 241-13 du même code est égal ...</p> <p>... majoré de 70 %.</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p> <p>II. - Pour les autres employeurs, le coefficient ...</p>	<p>Article 7</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p><i>Les dispositions du premier alinéa sont également applicables aux salariés mis à disposition de ces employeurs dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail.</i></p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 322-12. - L'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée à temps partiel ouvre droit à un abattement, dont le taux est fixé par décret, sur les cotisations dues par l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, à compter de la date d'effet du contrat.</p> <p>L'abattement prévu à l'alinéa précédent est également applicable en cas de transformation de contrats</p>	<p>0,208 pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003 et à 0,234 pour ceux versés à compter du 1^{er} juillet 2004. A compter de ces mêmes dates, le taux de la majoration prévue à la deuxième phrase du troisième alinéa dudit III est fixé à 50 % et 60 % respectivement.</p> <p>III. - Au cours de la période transitoire prévue au présent article, la formule permettant de déterminer le coefficient prévu au III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale peut être adaptée pour certaines catégories de salariés relevant de professions soumises à des dispositions particulières en matière de durée maximale de travail, sous réserve du respect de ces dispositions, pour tenir compte de la rémunération mensuelle minimale, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret.</p>	<p>... prévue à la troisième phrase ...</p> <p>... respectivement.</p> <p>III. – Non modifié</p> <p>III bis (nouveau). – Au cours de la période transitoire prévue au présent article, le bénéfice des dispositions du II est cumulable avec l'exonération prévue aux deux premiers alinéas de l'article L. 322-12 du code du travail. Ce cumul est limité au montant qui résulterait de l'application du coefficient maximal de réduction de cotisations dans les conditions prévues au III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>III. – Non modifié</p> <p>III bis. – Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>à durée indéterminée à temps plein en contrats à durée indéterminée à temps partiel. La transformation doit s'accompagner d'une ou de plusieurs embauches sous contrat à durée indéterminée permettant de maintenir le volume des heures de travail prévu aux contrats transformés.</p>	<p>IV. - Un décret précise les modalités de calcul de la réduction au cours de la période transitoire prévue au présent article.</p>	<p>IV. - Non modifié</p>	<p>IV. - Un calcul et d'application de la réduction article.</p>
<p>..... (Art. L. 241-13 du code de la sécurité sociale – cf Art. 6 du projet de loi.</p>	<p>Art. L. 241-14. - Pour les professions dans lesquelles le salaire minimum de croissance est, en vertu de dispositions réglementaires, calculé sur une base différente de 169 heures par mois, les employeurs bénéficient d'une réduction des cotisations d'assurance sociales et d'allocations familiales qui sont à leur charge au titre de l'obligation de nourriture des salariés.</p>	<p>V (nouveau). – 1. Le bénéfice des dispositions de l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale, de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et des articles 39 et 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle est cumulable avec celui de la réduction de cotisations prévue au présent article.</p>	<p>V. - 1. Le bénéfice des dispositions de l'article 3 ...</p>
<p>.....</p>	<p>Art. L. 322-4-6. - Afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les employeurs peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion de contrats de travail à durée</p>	<p>2. Le soutien visé à l'article L. 322-4-6 du code du travail est cumulable avec la réduction de cotisations prévue au présent article.</p>	<p>... cumulable, jusqu'au terme des accords ou conventions conclus au titre de l'une ou l'autre des lois précitées, avec celui article.</p>
<p>Art. L. 322-4-6. - Afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les employeurs peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion de contrats de travail à durée</p>	<p>Art. L. 322-4-6. - Afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les employeurs peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion de contrats de travail à durée</p>	<p>2. Le soutien visé à l'article L. 322-4-6 du code du travail est cumulable avec la réduction de cotisations prévue au présent article.</p>	<p>2. Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, à la condition que la durée du travail stipulée au contrat de travail soit au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable, conclus, à compter du 1er juillet 2002, avec des jeunes âgés de seize à vingt-deux ans révolus, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.</p> <p>.....</p>		<p>3. Les dispositions du présent article sont applicables aux cotisations visées aux articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural.</p> <p>4. La réduction de cotisations prévue au présent article est applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon aux cotisations à la charge de l'employeur mentionnées à l'article 7-1 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 portant extension et adaptation au département de Saint-Pierre-et-Miquelon de diverses dispositions relatives aux affaires sociales.</p> <p>5. Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article aux employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.</p>	<p>3. <i>Supprimé</i></p> <p>4. <i>Supprimé</i></p> <p>5. <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>Art. L. 241-13-1. - I. - Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.</p>	<p>Article 8</p> <p>I. - Les articles L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale sont abrogés.</p>	<p>Article 8</p> <p>I. – Non modifié</p>	<p>Article 8</p> <p>Sans modification</p>
<p>II. - Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.</p>			
<p>Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.</p>			
<p>III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée. L'allègement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail.</p>			
<p>Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée.</p>			
<p>Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale et de redynamisation urbaine mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.</p>			
<p>Le montant de cet</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret. Pour ceux des salariés de ces entreprises qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de durée maximale du travail et sous réserve du respect de ces dispositions, le calcul de l'allègement peut être adapté pour tenir compte de la rémunération mensuelle minimale, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.</p>			
<p>Dans les entreprises de transport routier où la durée des temps de service des personnels de conduite marchandises "grands routiers" ou "longue distance" ainsi que des personnels "courte distance" est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant fixé par décret.</p>			
<p>Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1 460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p>			
<p>Il est revalorisé au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.</p>			
<p>IV. - L'allégement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou à la durée prise en compte pour l'application du quatrième alinéa du III calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.</p>			
<p>Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable ou à la moitié de la durée prise en compte pour l'application du quatrième alinéa du III n'ouvrent pas droit à l'allégement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.</p>			
<p>V. - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allègement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.</p>			
<p>VI. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :</p>			
<p>a) Avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;</p>			
<p>b) Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.</p>			
<p>Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allègement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p>			
<p>Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'une des mesures précitées.</p> <p>Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées au <i>a</i> et au <i>b</i> du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.</p> <p>Art. L. 711-13-1. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes.</p> <p style="text-align: center;">LIVRE I^{ER} Généralités - Dispositions communes à tout ou partie des régimes de base TITRE III Dispositions communes relatives au financement CHAPITRE I^{ER} <i>quater</i> Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales de sécurité sociale</p> <p>Art. L. 131-9. -</p> <p>Par le versement, aux régimes de sécurité sociale concernés, des montants correspondant :</p> <p><i>a</i>) A la prise en charge de l'allègement visé aux articles L.241-13-1 et L. 1-13-1 du présent code et aux articles 1031, 1062-1 et 1157-1 du code rural au titre des</p>	<p>II. - Le 1° de l'article L. 131-9 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Le <i>a</i> est abrogé ;</p>	<p>II. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>dispositions correspondantes ;</p> <p>.....</p> <p>c) A la prise en charge de la réduction visée aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du présent code et aux articles 1031, 1062-1 et 1157-1 du code rural au titre des dispositions correspondantes ainsi qu'au IV de l'article 1^{er} de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale ;</p>	<p>2° Au c, après les mots : « visée aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du présent code » sont insérés les mots : « , à l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi ».</p>	<p>III. - Le code rural est ainsi modifié :</p>	
<p>Code rural</p>	<p>III. - Aux articles L. 741-4, L. 741-15 et L. 751-17 du code rural, les références à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale sont supprimées.</p>	<p>1° A l'article L. 741-4, les mots : « , L. 241-13 et L. 241-13-1 » sont remplacés par les mots : « et L. 241-13 » ;</p>	
<p>Art. L. 741-4. - Les dispositions des articles L. 241-6-2, L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale sont applicables aux gains et rémunérations versés aux salariés agricoles.</p>		<p>2° A l'article L. 741-15, les mots : « des articles L. 241-13 et L. 241-13-1 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 241-13 » ;</p>	
<p>Art. L. 741-15. - Les dispositions des articles L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations dues au titre des salariés agricoles.</p>		<p>3° A l'article L. 751-17, les mots : « , L. 241-13 et L. 241-13-1 » sont remplacés par les mots : « et L. 241-13 » .</p>	
<p>Art. L. 751-17. - Les dispositions des articles L. 241-12, L. 241-13 et L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale sont applicables aux cotisations d'accidents du travail dues au titre des salariés agricoles.</p>			
<p>Art. L. 322-4-6. - Afin de favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et de faciliter leur insertion professionnelle, les</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>employeurs peuvent, pour une durée de trois années au plus, le cas échéant de manière dégressive, bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, à la condition que la durée du travail stipulée au contrat de travail soit au moins égale à la moitié de la durée collective du travail applicable, conclus, à compter du 1er juillet 2002, avec des jeunes âgés de seize à vingt-deux ans révolus, dont le niveau de formation est inférieur à un diplôme de fin du second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel.</p>		<p>IV (<i>nouveau</i>). – Dans le deuxième alinéa de l'article L. 322-4-6 du code du travail, les mots : « L. 241-6-4, L. 241-13, L. 241-13-1 et L. 241-14 du code la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 241-13 et L. 241-13-1 tels que visés » sont remplacés par les mots : « L. 241-6-4, L. 241-13 et L. 241-14 du code la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 241-13 tel que visé » .</p>	
<p>Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000</p>		<p>V (<i>nouveau</i>). – Le III</p>	
<p>Art. 21. –</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>III. - Les dispositions des articles L. 241-6-2, L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale, du II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les entreprises d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-1 du même code et de l'article L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allégement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.</p>		<p>de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée est abrogé.</p>	
<p>Loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996</p>		<p>VI (<i>nouveau</i>). – Dans l'article 8-2 de l'ordonnance n° 77-1102 du 26 septembre 1977 précitée, la référence : « L. 241-13-1 » est remplacée par la référence : « L. 241-13 ».</p>	
<p>Art. 4 <i>bis</i>. - Les entreprises mentionnées à l'article 4 de la présente loi qui remplissent les conditions prévues aux articles 19 et 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail peuvent bénéficier de l'allégement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale. Cet allégement est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p>		<p>VII (<i>nouveau</i>). – 1. L'article 4 <i>bis</i> de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 relative à la zone franche de Corse est abrogé.</p>	
<p>Cette majoration n'est pas cumulable avec la majoration prévue à l'avant-dernier alinéa du III de</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Les dispositions de l'article 4 de la présente loi cessent définitivement d'être applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise à compter de la date à laquelle est appliqué cet allègement.</p> <p>Les dispositions du présent article sont applicables aux gains et rémunérations versés à compter de la date prévue au V de l'article 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et jusqu'au terme de la période de cinq ans mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 4 de la présente loi.</p>		<p>2° L'article 50 de la loi n° 2002-92 du 22 janvier 2002 relative à la Corse est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. 50. – Les entreprises situées en Corse qui remplissent les conditions fixées à l'article 1466 C du code général des impôts peuvent, pour les salariés auxquels sont appliquées les réductions de cotisations prévues à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale et à l'article 7 de la loi n° du relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, bénéficier d'une majoration de ces réductions. Le montant de cette majoration est fixé par décret. »</p>	
<p>A compter du 1^{er} janvier 2002, les entreprises situées en Corse qui remplissent les conditions fixées aux articles 19 et 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail et à l'article 1466 C du code général des impôts peuvent bénéficier de l'allègement prévu à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale, majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.</p> <p>Cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations prévues à l'avant-dernier alinéa du III de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale et à l'article 4 bis de la loi n° 96-</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>1143 du 26 décembre 1996 précitée.</p>	<p>Article 9</p> <p>L'article L. 711-13 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :</p>	<p>Article 9</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 9</p> <p>Sans modification</p>
<p>LIVRE VII</p> <p>Régimes divers - Dispositions diverses</p> <p>TITRE I^{ER}</p> <p>Régimes spéciaux</p> <p>CHAPITRE I^{ER}</p> <p>Dispositions générales</p> <p>Section 3</p> <p>Dispositions diverses - Dispositions d'application</p> <p><i>Art. L. 711-13.</i> - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13 aux employeurs relevant du régime spécial de sécurité sociale dans les mines ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes.</p>	<p>« <i>Art. L. 711-13.</i> - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13 aux employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaire. »</p>		
<p>Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail</p> <p>Art. 3. –</p> <p>.....</p> <p>VI - L'aide est attribuée pour chacun des salariés auxquels s'applique la réduction du temps de travail, ainsi que pour ceux embauchés dans le cadre du dispositif prévu au IV du présent article. Elle vient en déduction du montant global des cotisations à la charge de l'employeur pour la période considérée au titre des assurances sociales, accidents du travail et maladies professionnelles et allocations familiales assises sur les gains et rémunérations des salariés de l'entreprise ou de l'établissement concerné.</p>	<p>Article 10</p> <p>La deuxième phrase du premier alinéa du VI de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Elle vient en déduction du montant des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et maladies professionnelles et des allocations familiales dues pour l'emploi de chacun de ces salariés au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois considéré.</p>	<p>Article 10</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 10</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p>	<p>Elle est limitée au montant des cotisations dues pour chaque salarié concerné. »</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail</p>	<p>Article 11</p> <p>I. - Les dispositions des articles L. 241-13 et L. 711-13, dans leur rédaction issue de la loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale et L. 241-13-1 et L. 711-13-1 du code de la sécurité sociale restent applicables aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2003.</p> <p>II. - Les dispositions des articles 6 à 10 de la présente loi sont applicables aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2003.</p>	<p>Article 11</p> <p>I. - Les rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la présente loi, et L. 241-13-1 et L. 711-13-1 ...</p> <p>... 30 juin 2003.</p> <p>II. – Non modifié</p>	<p>Article 11</p> <p>I. – Les ...</p> <p>... vigueur <i>des articles 6 à 10</i> de la présente ...</p> <p>... 30 juin 2003.</p> <p>II. – Non modifié</p>
<p><i>Art. 19.</i> - I - Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année ou à la durée considérée comme équivalente en application du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficient d'un allègement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.</p>	<p>Article 12</p> <p>I. - L'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée est abrogé, à l'exception du XIV.</p>	<p>Article 12</p> <p>Sans modification</p>	<p>Article 12</p> <p>I. – Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>II. - Pour ouvrir droit à l'allégement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée :</p>			
<p>1° Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au V ou au VI ;</p>			
<p>2° Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :</p>			
<p>- soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux V, VI et VII ;</p>			
<p>- soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi n° 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions médico-sociales ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L 132-30 du code du travail.</p>			
<p>III. - 1. La convention ou l'accord détermine la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.</p>			
<p>2. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>Lorsque la durée du travail applicable dans l'entreprise est fixée dans les conditions prévues au dernier alinéa du II ou au VIII, l'entreprise doit indiquer dans la déclaration visée au XI le nombre d'emplois créés ou préservés dans ce cadre.</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.</p>			
<p>L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.</p>			
<p>Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.</p>			
<p>IV. - 1. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.</p>			
<p>2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>comportant notamment des données relatives à son incidence sur :</p> <ul style="list-style-type: none">- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;- le travail à temps partiel ;- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;- la formation. <p>3. Le bilan établi en vertu du 2 du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.</p> <p>4. La convention ou l'accord de branche mentionné au II ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.</p> <p>V - Pour ouvrir droit à l'allégement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le quorum a été atteint au premier tour des élections, le nombre de voix à</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires lors de ce tour.</p>			
<p>Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allègement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et a été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés.</p>			
<p>Participent à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>			
<p>VI. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme</p>			

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

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>majorité des suffrages exprimés. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>			
<p>L'accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.</p>			
<p>Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.</p>			
<p>Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.</p>			
<p>Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>VII. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et lorsque aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.</p>			
<p>VIII. - A compter du 1^{er} janvier 2002 et par dérogation aux dispositions des I et II, en l'absence d'une</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I et comportant l'engagement prévu audit I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L 132-30 du code du travail.</p>			
<p>IX. - Bénéficiaire également de l'allègement dans les conditions prévues au XI :</p>			
<p>- les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;</p>			
<p>- les entreprises visées à l'article 23, à compter de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'accord ;</p> <ul style="list-style-type: none">- les entreprises qui appliquent une convention ou un accord, d'entreprise pour celles dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et pour les autres de branche ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I ;- les entreprises qui appliquent une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement soumis aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi réduisant la durée collective du travail au plus à la durée considérée comme équivalente à la durée prévue au I en application de dispositions réglementaires ou conventionnelles. <p>X. - Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n'excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement nonobstant les dispositions des I et II.</p> <p>XI. - Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allégement.</p>			
<p>Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés. L'allégement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle est entrée en vigueur la durée du travail fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail.</p>			
<p>XII. - Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.</p>			
<p>XIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>pour la négociation des accords mentionnés au II.</p>	<p>II. - Au XIV de l'article 19 de la même loi, les mots : « préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail » sont supprimés.</p>		<p>II. – Non modifié</p>
<p>XIV. - Les entreprises dont l'effectif maximal sera fixé par décret, qui engagent ou qui mettent en œuvre des réorganisations préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail, ainsi que les branches peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auxquelles les régions peuvent, le cas échéant, participer.</p>			
<p>XV. - Le bénéfice de l'allègement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants.</p>			
<p>Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I Il est par ailleurs suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent mentionné au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.</p>			
<p>Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.</p>			
<p>Le bénéfice de l'allègement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>l'accord mentionné aux II et IX n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.</p>			
<p>Il est également supprimé en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allègement ainsi qu'en l'absence de mise en oeuvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allègement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allègement indûment appliqué.</p>			
<p>XVI. - Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisie, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allègement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.</p>			
<p>La suspension ou la</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>suppression du bénéfice de l'allégement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou en cas de contrôle effectué par cet organisme, après demande d'avis motivé adressée à cette autorité portant sur le non-respect des conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allégement définies par le présent article en ce qui concerne la durée du travail, les engagements en matière d'emploi et la conformité de l'accord. Le droit à l'allégement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue au présent alinéa, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article et qu'elle remplit ses engagements.</p>	<p>III. - Continuent à produire leurs effets, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail :</p> <p>1° Les accords signés avant l'entrée en vigueur du</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p>	<p>XVII. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des XV et XVI, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des V, VI, VII et VIII. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
---	<p>présent article par un salarié mandaté par une organisation syndicale en application du VI de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée ;</p> <p>2° Les accords négociés avec un ou plusieurs délégués du personnel et approuvés par les salariés à la majorité des salariés exprimés en application du VII de l'article 19 de la même loi, validés avant l'entrée en vigueur du présent article.</p> <p>Ces accords peuvent être également renouvelés ou révisés dans les mêmes conditions. Ils cessent de produire leurs effets en cas de conclusion d'un accord collectif négocié en application des articles L. 132-18 et suivants du code du travail et s'y substituant.</p> <p>IV. - Les salariés mandatés en application du VI de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée bénéficient de la protection qui leur a été octroyée au titre du dernier alinéa du VI de cet article dans les conditions prévues par ces dispositions.</p> <p>Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables en cas de renouvellement ou de révision d'un accord dans les conditions définies au VI de l'article 19 de la même loi.</p>	---	<p>2° Les accords ...</p> <p>... majorité des <i>suffrages</i> exprimés ...</p> <p>... article.</p>
<p>Art. 20. - Les entreprises visées au II de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale qui procèdent à l'embauche d'un</p>	<p>V. - L'article 20 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée est abrogé.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>IV. – Non modifié</p> <p>V. – Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>premier salarié postérieurement au 1^{er} janvier 2002 ouvrent droit, au titre de cette embauche et des embauches supplémentaires, à l'allégement prévu au même article appliqué conformément aux dispositions de cet article et des textes pris pour son application et selon les modalités et conditions particulières définies ci-dessous.</p>			
<p>La condition de première embauche est remplie lorsque les entreprises ont exercé leur activité sans le concours de personnel salarié, sinon avec au plus un salarié en contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation ou d'orientation durant les douze mois précédant l'embauche. La condition relative au personnel salarié s'apprécie dans le cadre de l'ensemble de ses activités exercées pendant la période de référence par l'employeur, de quelque nature et sous quelque forme que ce soit.</p>			
<p>I. - Le bénéfice de l'allégement est ouvert au titre de la première embauche lorsque la durée du travail du salarié concerné, au plus égale à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année, est mentionnée dans son contrat de travail. Ce contrat de travail doit être à durée indéterminée ou conclu pour une durée d'au moins douze mois.</p>			
<p>Cet allégement est majoré d'un montant fixé par décret et calculé en fonction du niveau du salaire minimum de croissance ou, le cas</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
<p>-----</p> <p>échéant, celui de la garantie mensuelle de rémunération définie à l'article 32. Ce décret fixe également la durée de la majoration.</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>	<p>-----</p>
<p>II - A compter de la deuxième embauche, le bénéfice de l'allégement est ouvert lorsque la durée collective du travail, au plus égale à trente-cinq heures hebdomadaires ou à 1 600 heures sur l'année, est fixée soit par un accord collectif conclu dans les conditions définies au II de l'article 19, soit en vertu des dispositions du VIII du même article ou, à défaut, est mentionnée dans le contrat de travail du ou des salariés concernés. Dans ce dernier cas, le maintien de l'allégement est subordonné au respect, au plus tard à l'expiration d'une période d'un an à compter de la deuxième embauche, des conditions définies aux II à VIII de l'article 19.</p>			
<p>III. - Dans les cas visés au I et au II, la déclaration prévue au XI de l'article 19 est envoyée dans les trente jours suivant la date d'effet du contrat de travail afférent à l'embauche du premier salarié. L'allégement prend effet le premier jour du mois qui suit la réception par les organismes de recouvrement des cotisations sociales de la déclaration de l'employeur.</p>			
<p>IV. - La majoration visée au I est applicable aux premières embauches réalisées entre le 1^{er} janvier 2002 et le 31 décembre 2003.</p>			
	<p>VI. - Les dispositions du présent article entrent en</p>		<p>VI. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la Commission
---	---	---	---
	vigueur le 1 ^{er} juillet 2003.	Article 13 (<i>nouveau</i>)	Article 13
		Sont réputées signées sur le fondement de la présente loi les stipulations des conventions ou accords collectifs de branche étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application des lois n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.	Sans modification