

## TABLEAU COMPARATIF

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

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

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>premier alinéa du II de l'article L. 212-5 et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié.</p> <p>La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.</p> <p>Lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le compte épargne-temps dans la limite de cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total quinze jours. La convention ou l'accord collectif doit préciser notamment les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif.</p> <p>Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au</p>	<p>et L. 443-1-2 ou contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, soit pour indemniser en tout ou partie un congé, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 ou L. 225-9 du présent code, une période de formation en dehors du temps de travail, un passage à temps partiel, ou une cessation progressive ou totale d'activité.</p>	<p>... sociale ou procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du même code, soit pour indemniser ...</p> <p>... travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L. 932-1, un passage ...</p> <p>... d'activité.</p>	<p>« Toutefois, la convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2.</p> <p>« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée minimale de deux mois, notamment pour les congés visés aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17. Cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif. Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9, L. 122-32-12 et L. 212-4-9.</p>			<p><i>le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2° 0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</i></p>
<p>Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable.</p>	<p>« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs mentionnés à l'article L. 443-1-2, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 443-7 et L. 443-8 dans les conditions et limites fixées par ces articles.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
<p>La convention ou l'accord collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps soit ouvert, les modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au compte, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de</p>	<p>« La convention ou l'accord collectif précise en outre, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.</p> <p>« La convention ou l'accord collectif de travail définit par ailleurs les modalités de gestion du</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans</p>

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

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

**Textes en vigueur****Conclusions de la  
commission des affaires  
culturelles, familiales et  
sociales de l'Assemblée  
nationale****Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture****Propositions  
de la commission**

montant consacré par le salarié ou personne mentionnée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 à l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou par une entreprise liée à celle-ci au sens de l'article 208-4 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 précitée, sans que cette majoration puisse excéder 50 %.

La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne saurait résulter que de l'application de règles à caractère général, qui ne peuvent, en outre, en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié ou de la personne visée au troisième alinéa de l'article L. 443-1 croissant avec la rémunération de ce dernier.

Les sommes versées par l'entreprise ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place d'un plan mentionné au présent article ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Toutefois, cette règle ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales prévues à l'article L. 443-8, dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de

- aux troisième et dernier alinéas, le mot : « versées » est remplacé par les mots : « et droits versés ».

2° Aux troisième ...

... versés ».

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

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

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>Art. L. 212-5-1. - Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures, dans les entreprises de plus de vingt salariés.</p> <p>Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.</p> <p>Les heures</p>	<p>dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 212-6.</p> <p>« La convention ou l'accord collectif de travail précise les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en terme de repos. Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément au deuxième alinéa de l'article L. 212-5.</p> <p>« Les dispositions de l'article L. 212-5-1 et du premier alinéa de l'article L. 212-7 ne sont pas applicables.</p>	<p>« La ...</p> <p>... conformément au I de l'article L. 212-5.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p>

**Textes en vigueur**

**Conclusions de la  
commission des affaires  
culturelles, familiales et  
sociales de l'Assemblée  
nationale**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la commission**

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.

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.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos

**Textes en vigueur**

**Conclusions de la  
commission des affaires  
culturelles, familiales et  
sociales de l'Assemblée  
nationale**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la commission**

par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :

Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;

Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;

Le délai maximum suivant l'ouverture du droit pendant lequel le repos doit obligatoirement être pris ;

Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.

A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier

**Textes en vigueur**

**Conclusions de la  
commission des affaires  
culturelles, familiales et  
sociales de l'Assemblée  
nationale**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la commission**

du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Art. L. 212-7. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 212-6 peuvent être autorisées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.

.....

« Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée

Alinéa sans modification

« Le nombre...

... durée du

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">Section 5</p> <p style="text-align: center;"><b>Dispositions particulières relatives aux cadres</b></p> <p>Art. L. 212-15-3. - I. - .....</p> <p>II. - Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés.</p> <p>La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres</p>	<p>hebdomadaire du travail au-delà des limites définies au deuxième alinéa de l'article L. 212-7. »</p>		<p>travail ...</p> <p style="text-align: center;">... alinéa <i>des articles L. 212-1 et L. 212-7.</i> »</p>

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

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>contrôle de son application et prévoit des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.</p>	<p>III. - Le premier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>« Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix. »</p>	<p>III. - Le premier alinéa du III du même article L. 212-5-3 est complété par deux phrases ainsi rédigées :</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.</p> <p>L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou</p>			

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.</p>	<p>IV. - Dans la deuxième phrase du dernier alinéa du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, après les mots : « sur un compte épargne-temps », sont insérés les mots : « ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues au premier alinéa ».</p>	<p>IV. - Dans ... ... du III du même article, après les mots ...  ... alinéa ».</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
<p><b>Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail</b></p>	<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p>	<p>Article 3</p>
<p>Art. 5. - I. - ..... V. - Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu : Dans l'attente de la convention ou de l'accord de branche étendu mentionné au I de l'article L. 212-5 du code du travail ou au I de l'article L. 713-6 du code rural, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus reste fixé à 10</p>	<p>I. - 1° L'article 5 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail est ainsi modifié : A. A la fin du dernier</p>	<p>I. - 1. <i>Supprimé</i></p>	<p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Conclusions de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>% au plus tard jusqu'au 31 décembre 2005. .....</p>	<p>—</p> <p>alinéa du V, le millésime : « 2005 » est remplacé par le millésime : « 2008 » ;</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>VIII. - Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1 690 et 1 645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003, 2004, 2005. Ces dispositions sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000.</p>	<p>B. L'avant-dernière phrase du VIII est complétée par les mots : « , 2006, 2007 et 2008 ».</p>	<p>2. Par dérogation ...</p>	
	<p>2° Par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, et à défaut de convention ou accord collectif de travail fixant un taux de majoration supérieur, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés au plus est fixé à 10 % jusqu'au 31 décembre 2008. Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé pour ces mêmes entreprises à trente-six heures pour les années 2006, 2007 et 2008.</p>	<p>... travail, et tant que l'accord ou la convention fixant, conformément à cet article, le taux de majoration applicable n'a pas été conclu, le taux de majoration des quatre ...</p>	
		<p>... 2008.</p>	

**Textes en vigueur**

**Conclusions de la  
commission des affaires  
culturelles, familiales et  
sociales de l'Assemblée  
nationale**

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

**Propositions  
de la commission**

II. - Dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 227-1 du code du travail et directement applicable, dans les entreprises de vingt salariés au plus, le salarié peut, en accord avec le chef d'entreprise, décider de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de dix jours par an ou d'effectuer des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de soixante-dix heures par an. Les heures, demi-journées ou journées effectuées à ce titre donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10 %. Elles ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du même code. Ce régime prend fin le 31 décembre 2008.

II. - Non modifié

III (*nouveau*). - Les dispositions du présent article s'appliquent aux entreprises et aux unités économiques et sociales dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la présente loi. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 620-10

**Textes en vigueur**

—

**Conclusions de la  
commission des affaires  
culturelles, familiales et  
sociales de l'Assemblée  
nationale**

—

**Article 4**

I. - Les pertes de recettes pour l'Etat sont compensées à due concurrence par l'institution d'une taxe additionnelle à la taxe visée à l'article 1001 du code général des impôts.

II. - Les pertes de recettes pour les organismes de sécurité sociale sont compensées à due concurrence par l'institution d'une contribution additionnelle à la contribution visée à l'article L. 136-7-1 du code de la sécurité sociale.

**Texte adopté par  
l'Assemblée nationale  
en première lecture**

—

du code du travail.

**Article 4**

***Supprimé***

**Propositions  
de la commission**

—

**Article 4**

**Suppression maintenue**