

# SÉNAT

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SESSION ORDINAIRE DE 2015-2016

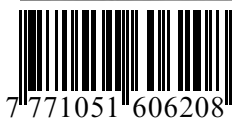
COMPTE RENDU INTÉGRAL

Séance du mercredi 15 juin 2016

(111<sup>e</sup> jour de séance de la session)



[www.senat.fr](http://www.senat.fr)



# SOMMAIRE

## PRÉSIDENTE DE MME ISABELLE DEBRÉ

### Secrétaires :

Mmes Colette Mélot, Catherine Tasca.

1. **Procès-verbal** (p. 9552)
2. **Souhaits de bienvenue à une délégation parlementaire** (p. 9552)
3. **Rappel au règlement** (p. 9552)  
Mme Éliane Assassi ; Mme la présidente.  
*Suspension et reprise de la séance* (p. 9553)  
Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social
4. **Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.** – Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission (p. 9553)  
*Article 2 (suite)* (p. 9554)  
Amendements identiques n° 23 rectifié *bis* de Mme Marie-Noëlle Lienemann, 41 de M. Dominique Watrin et 865 de M. Jean Desessard. – Rejet, par scrutin public, des trois amendements.  
Amendements identiques n° 473 de M. Dominique Watrin et 963 rectifié de M. Jérôme Durain. – Rejet, par scrutin public, des deux amendements.
5. **Candidatures à deux commissions mixtes paritaires** (p. 9585)
6. **Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.** – Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission (p. 9585)  
*Article 2 (suite)* (p. 9585)  
Amendements identiques n° 211 *bis* rectifié de M. Martial Bourquin et 917 rectifié de Mme Hermeline Malherbe. – Rejet, par scrutin public, des deux amendements.  
*Suspension et reprise de la séance* (p. 9590)  
Amendement n° 474 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 475 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 899 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat  
Amendement n° 294 de Mme Dominique Gillot

- Amendement n° 97 rectifié *ter* de M. Philippe Mouiller  
Amendement n° 84 rectifié *bis* de M. Henri Cabanel  
Amendement n° 476 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 477 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 478 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 479 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 116 rectifié de M. Maurice Antiste  
Amendement n° 117 rectifié de M. Maurice Antiste  
Amendement n° 295 de M. Henri Cabanel  
Amendement n° 480 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 481 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 78 rectifié de M. Jean-François Husson  
Amendement n° 883 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat  
Amendement n° 483 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 484 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 956 du Gouvernement  
Amendement n° 482 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 486 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 368 de M. Jean-François Rapin  
Amendement n° 487 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 206 rectifié de M. Georges Labazée  
Amendement n° 488 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 489 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 900 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat  
Amendement n° 852 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 494 rectifié de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 490 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 491 de M. Dominique Watrin  
Amendement n° 871 de M. Jean Desessard  
Amendement n° 884 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat  
Amendement n° 914 rectifié de Mme Hermeline Malherbe  
Amendement n° 915 rectifié de Mme Hermeline Malherbe

Amendement n° 6 de Mme Sophie Joissains. – Non soutenu.

Amendement n° 492 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 493 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 496 rectifié de M. Dominique Watrin

Amendement n° 916 rectifié de Mme Hermeline Malherbe

Amendement n° 495 rectifié de M. Dominique Watrin

Amendement n° 845 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 851 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 843 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 844 rectifié de M. Dominique Watrin

Amendement n° 849 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 841 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 842 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 499 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 500 rectifié de M. Dominique Watrin

Amendement n° 502 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 919 rectifié de Mme Hermeline Malherbe

Amendements identiques n° 85 rectifié de M. Henri Cabanel et 869 de M. Jean Desessard

Amendement n° 498 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 855 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n° 212 rectifié *ter* de M. Martial Bourquin et 959 rectifié *bis* de M. Jérôme Durain

Amendement n° 501 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 503 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 240 rectifié *bis* de M. Olivier Cadic. – Non soutenu.

Amendement n° 992 de la commission

Amendement n° 504 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 505 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n° 25 rectifié *bis* de Mme Marie-Noëlle Lienemann, 868 de M. Jean Desessard et 918 rectifié de Mme Hermeline Malherbe. – L'amendement n° 918 rectifié n'est pas soutenu.

Amendement n° 506 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 885 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat. – Non soutenu.

Amendement n° 507 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 118 rectifié de M. Maurice Antiste

Amendement n° 508 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 510 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 271 rectifié de Mme Pascale Gruny. – Retrait.

Amendement n° 291 rectifié de Mme Pascale Gruny. – Retrait.

Amendements identiques n° 26 rectifié de Mme Marie-Noëlle Lienemann et 86 rectifié *ter* de M. Henri Cabanel. – L'amendement n° 26 rectifié n'est pas soutenu.

#### 7. Nomination de membres de deux commissions mixtes paritaires (p. 9623)

#### 8. Dépôt de documents (p. 9624)

*Suspension et reprise de la séance* (p. 9624)

### PRÉSIDENCE DE MME FRANÇOISE CARTRON

#### 9. Conférence des présidents (p. 9624)

#### 10. Nouvelles libertés et nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s. – Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission (p. 9628)

Article 2 (*suite*) (p. 9628)

Amendement n° 511 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n° 345 de Mme Nicole Bricq et 886 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat. – L'amendement n° 886 n'est pas soutenu.

Amendement n° 512 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 513 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 839 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 840 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 514 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 515 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 358 rectifié de Mme Pascale Gruny

Amendement n° 516 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 517 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 518 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 1006 de la commission

Amendement n° 87 rectifié de M. Henri Cabanel

Amendement n° 519 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 520 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 127 rectifié de M. Philippe Dominati

Amendement n° 126 rectifié de M. Philippe Dominati

Amendement n° 122 rectifié de M. Philippe Dominati

Amendement n° 98 rectifié de M. Philippe Adnot. – Non soutenu.

Amendement n° 239 rectifié *ter* de M. Olivier Cadic

Amendement n° 274 rectifié *ter* de M. Olivier Cadic

Amendement n° 203 rectifié de M. Georges Labazée

Amendement n° 509 rectifié de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n°s 522 de M. Dominique Watrin et 887 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat. – L'amendement n° 887 rectifié n'est pas soutenu.

Amendement n° 521 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 529 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n°s 88 rectifié de M. Henri Cabanel et 867 de M. Jean Desessard

Amendement n° 524 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 530 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n°s 296 de Mme Dominique Gillot et 523 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 525 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n°s 111 rectifié de Mme Caroline Cayeux, 157 rectifié *ter* de M. Alain Vasselle, 272 de M. Roland Courteau et 526 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 531 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 532 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 533 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 888 rectifié de Mme Françoise Laborde

Amendement n° 347 de Mme Nicole Bricq

Amendement n° 990 du Gouvernement

Amendement n° 534 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 535 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n°s 136 rectifié *ter* de Mme Maryvonne Blondin, 418 de Mme Corinne Bouchoux et 928 rectifié de Mme Françoise Laborde

Amendement n° 568 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 536 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 538 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 539 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 362 rectifié de Mme Pascale Gruny

Amendements identiques n°s 27 rectifié *ter* de Mme Marie-Noëlle Lienemann, 204 rectifié *bis* de M. Georges Labazée, 278 rectifié *bis* de Mme Chantal Jouanno, 419 de Mme Corinne Bouchoux, 541 de M. Dominique Watrin et 929 rectifié de Mme Françoise Laborde. – L'amendement n° 278 rectifié *bis* n'est pas soutenu.

Amendement n° 986 rectifié de Mme Pascale Gruny

Amendement n° 540 de M. Dominique Watrin

Amendements identiques n°s 279 rectifié *bis* de Mme Chantal Jouanno, 297 de Mme Michelle Meunier, 420 de Mme Corinne Bouchoux, 542 de M. Dominique Watrin et 930 rectifié de Mme Françoise Laborde. – L'amendement n° 279 rectifié *bis* n'est pas soutenu.

Amendement n° 543 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 544 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 547 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 545 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 546 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 873 de M. Jean Desessard

Amendement n° 549 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 548 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 551 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 5 rectifié *quater* de Mme Sophie Primas

Amendements identiques n°s 10 de M. Olivier Cigolotti, 123 rectifié de M. Philippe Dominati et 238 rectifié *bis* de M. Olivier Cadic. – L'amendement n° 10 n'est pas soutenu.

Amendement n° 550 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 552 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 553 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 870 de M. Jean Desessard

Amendement n° 554 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 555 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 556 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 91 rectifié *bis* de M. Philippe Mouiller

Amendement n° 559 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 557 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 92 rectifié *bis* de M. Philippe Mouiller

Amendement n° 435 rectifié de Mme Françoise Gatel

Amendement n° 558 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 299 de Mme Dominique Gillot

Amendement n° 889 rectifié de M. Pierre-Yves Collombat. – Non soutenu.

Amendements identiques n°s 280 rectifié *bis* de Mme Chantal Jouanno, 300 de Mme Maryvonne Blondin, 421 de Mme Corinne Bouchoux, 561 de M. Dominique Watrin et 931 rectifié de Mme Françoise Laborde. – L'amendement n° 280 rectifié *bis* n'est pas soutenu.

Amendement n° 562 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 563 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 560 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 1007 de la commission

Amendement n° 564 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 565 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 566 de M. Dominique Watrin

Amendement n° 1010 de la commission

Amendement n° 1011 de la commission

Amendements identiques n° 3 rectifié *ter* de M. Roger Karoutchi et 200 rectifié *bis* de Mme Jacky Deromedi. – Retrait des deux amendements.

Amendement n° 412 rectifié de M. Vincent Capo-Canellas

Amendement n° 413 rectifié de M. Vincent Capo-Canellas

Amendement n° 1008 de la commission

Amendement n° 1009 de la commission

Renvoi de la suite de la discussion.

**11. Communication relative à une commission mixte paritaire**  
(p. 9669)

**12. Ordre du jour** (p. 9669)

# COMPTE RENDU INTÉGRAL

## PRÉSIDENTE DE MME ISABELLE DEBRÉ

vice-présidente

Secrétaires :  
Mme Colette Mélot,  
Mme Catherine Tasca.

**Mme la présidente.** La séance est ouverte.

*(La séance est ouverte à quatorze heures trente.)*

1

## PROCÈS-VERBAL

**Mme la présidente.** Le compte rendu analytique de la précédente séance a été distribué.

Il n'y a pas d'observation?...

Le procès-verbal est adopté sous les réserves d'usage.

2

## SOUHAITS DE BIENVENUE À UNE DÉLÉGATION PARLEMENTAIRE

**Mme la présidente.** Madame la ministre du travail, mes chers collègues, j'ai le très grand plaisir de saluer la présence, dans notre tribune officielle, d'une délégation de sénateurs roumains, conduite par M. Viorel Grigoras, président du groupe d'amitié Roumanie-France. *(Mme la ministre ainsi que Mmes et MM. les sénateurs se lèvent.)*

Cette délégation est accompagnée par notre collègue Bernard Fournier, sénateur de la Loire, président du groupe d'amitié France-Roumanie. Sa visite a pour objet le développement des relations bilatérales, la francophonie et l'organisation territoriale. La délégation aura ainsi un programme d'entretiens au Sénat, en particulier avec les présidents de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées et de la commission des affaires européennes.

Au nom du Sénat de la République, je souhaite la bienvenue aux membres de la délégation. Nous formons des vœux pour que leur séjour en France soit fructueux et contribue à renforcer les liens d'amitié entre nos deux pays. *(Applaudissements.)*

3

## RAPPEL AU RÈGLEMENT

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Éliane Assassi, pour un rappel au règlement.

**Mme Éliane Assassi.** Les manifestations d'hier pour le retrait de la loi Travail ont été énormes. D'aucuns évoquaient un baroud d'honneur et un essoufflement du mouvement ; ce fut une grande démonstration de force : une foule de salariés venus de toute la France, déterminée et joyeuse, les dockers, les cheminots, les salariés de la métallurgie et de centaines d'entreprises moyennes, des jeunes, des citoyens ont manifesté pacifiquement avec une grande détermination.

La réponse du pouvoir est terrible. M. Valls, puis le Président de la République ont franchi un pas grave, ce matin, en mettant clairement en cause le droit de manifester, reconnu par la Constitution. Le Président de la République a confirmé qu'il envisageait d'interdire les manifestations lorsqu'il y a présomption d'atteinte aux biens et aux personnes.

**M. Jean-Claude Luche.** Il a raison !

**Mme Éliane Assassi.** L'amalgame entre le premier syndicat de France et les casseurs n'est pas acceptable. Les organisateurs des manifestations d'hier et des précédentes n'ont jamais eu pour objectif de porter atteinte aux biens et aux personnes. Présumer cela, comme le font le chef de l'État et le Premier ministre, est une insulte...

**Mme Françoise Gatel.** Oh !

**Mme Éliane Assassi.** ... pour la CGT, pour FO, pour toute l'intersyndicale et pour les centaines de milliers de salariés qui sont venus manifester pacifiquement.

**M. Jean-Claude Luche.** Pensez aux Français !

**Mme Éliane Assassi.** Le comportement du Président de la République et du Premier ministre est dangereux pour la démocratie *(Exclamations sur plusieurs travées du groupe socialiste et républicain.)*, et il va indéniablement jeter de l'huile sur le feu. Il s'agit là du discours irresponsable d'un pouvoir qui perd son sang-froid, car il se sait minoritaire dans l'opinion, y compris dans son propre camp.

Le refus de toute négociation avec l'intersyndicale et la non-prise en compte de l'avis de la CFE-CGC relèvent d'une fuite en avant porteuse de lourds dangers pour le climat politique et social de notre pays.

Nous entamons aujourd'hui le débat sur le cœur du projet de loi.

Madame la ministre, nous estimons que les propos de MM. Hollande et Valls sont extrêmement graves et qu'ils ne permettent pas de poursuivre sereinement ce débat. Il serait temps, vraiment grand temps, de suspendre cette

discussion et d'entamer de vraies négociations. Cessez de nous affirmer que votre porte est ouverte; à l'évidence, vous refusez par avance toute évolution du texte.

Le Sénat ne peut débattre sereinement et exercer son rôle de législateur cet après-midi. Je demande donc une suspension de séance de dix minutes pour que la commission des lois et la commission des affaires sociales puissent donner, à la reprise, leur sentiment sur cette situation gravissime. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

**Mme Nicole Bricq.** Elles peuvent le donner tout de suite!

**M. Loïc Hervé.** Il faut que l'on puisse travailler!

**Mme la présidente.** Dans un souci d'apaisement, je vous accorde cinq minutes de suspension de séance, madame Assassi.

Mes chers collègues, nous allons interrompre nos travaux pour quelques instants.

La séance est suspendue.

(*La séance, suspendue à quatorze heures trente-cinq, est reprise à quatorze heures quarante.*)

**Mme la présidente.** La séance est reprise.

Je voudrais saluer, au nom de tous, la présence dans nos tribunes du conseil municipal des jeunes d'une commune de la Sarthe. (*Mme la ministre ainsi que Mmes et MM. les sénateurs se lèvent et applaudissent longuement.*)

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur de la commission des affaires sociales.** Bravo! L'espoir est dans les tribunes!

**Mme la présidente.** Bienvenue à vous. Je sais que vous êtes au Sénat depuis ce matin. Vous allez assister à nos travaux, qui se dérouleront, je l'espère, dans le calme et la sérénité.

La parole est à Mme la ministre.

**Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.** Je voudrais répondre à l'interpellation de Mme Assassi.

Depuis le début du mouvement contre la loi Travail, nous montrons, me semble-t-il, que le droit de manifestation est garanti – c'est évidemment très important dans toute démocratie – et qu'il l'est malgré les blocages et les dégradations.

La question qui nous est aujourd'hui posée touche à la capacité de maîtriser des actes d'une violence inouïe. Nous avons connu de nombreuses dégradations dans des centres-villes, où des artisans, des commerçants et des riverains ont clairement subi des actes de violence.

**Mme Éliane Assassi.** Il faut arrêter l'Euro, alors!

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Hier, on en est même venu à s'attaquer à un hôpital, l'hôpital Necker.

**M. Jean-Claude Luche.** Un hôpital pour enfants!

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Les vitres visées se trouvent à proximité d'un bloc opératoire de cet hôpital qui accueille des enfants.

**M. Jackie Pierre.** C'est un scandale!

**Mme Éliane Assassi.** Mais ce sont des casseurs, ça!

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Nous ne confondons évidemment pas les manifestants et les casseurs, mais, face à ces débordements inadmissibles, il faut faire appel à la responsabilité de tous.

Quand on organise une manifestation, le service d'ordre doit contrôler ce qui se passe en son sein, cependant que les forces de l'ordre assurent la sécurité et la protection à l'extérieur du mouvement.

**Mme Éliane Assassi.** C'était à l'extérieur de la manifestation! Les faits ont eu lieu après!

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Les forces de l'ordre sont là pour protéger nos concitoyens. C'est pourquoi j'aurais apprécié que vous condamnerez également les blessures qui leur ont été infligées. (*Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain, du RDSE, de l'UDI-UC et du groupe Les Républicains.*)

**M. Martial Bourquin.** Absolument!

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Notre démocratie vit actuellement sous la menace terroriste – des membres des forces de l'ordre viennent encore d'être frappés, cette fois-ci à leur domicile, au sein de leur propre foyer –, mais, malgré l'état d'urgence, le droit de manifestation a été garanti. Toutefois, quand la sécurité des biens et des personnes est touchée, quand un hôpital pour enfants est attaqué de cette manière, il ne faut pas fixer à la même hauteur les responsabilités des uns et des autres.

Il me semble essentiel d'en appeler à la responsabilité de chacun face à cette violence inouïe. Au moment où nous accueillons l'Euro 2016 et où les actes terroristes sévissent toujours, partout dans le monde – on l'a constaté tant à Orlando que, lundi dernier, en France –, chacun doit faire preuve de responsabilité. (*Applaudissements sur les travées du groupe socialiste et républicain, du RDSE et de l'UDI-UC, ainsi que sur quelques travées du groupe Les Républicains.*)

**Mme Éliane Assassi.** J'ai un droit de réponse!

**Mme la présidente.** Il n'y a pas de droit de réplique, madame Assassi, nous ne sommes pas aux questions d'actualité au Gouvernement.

4

## NOUVELLES LIBERTÉS ET NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIF-VE-S

### Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission

**Mme la présidente.** L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s (projet n° 610, texte de la commission n° 662, rapport n° 661).

Dans la discussion du texte de la commission, nous poursuivons l'examen, au sein du chapitre II du titre I<sup>er</sup>, de l'article 2.

TITRE I<sup>ER</sup> (SUITE)

## Refonder le droit du travail et donner plus de poids à la négociation collective

## Chapitre II (suite)

## UNE NOUVELLE ARCHITECTURE DES RÈGLES EN MATIÈRE DE DURÉE DU TRAVAIL ET DE CONGÉS

## Article 2 (suite)

- ① I. – (Supprimé)
- ② II. – Le chapitre unique du titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est complété par un article L. 3111-3 ainsi rédigé :
- ③ « Art. L. 3111-3. – À l'exception du chapitre II du titre III ainsi que des titres VI et VII, le présent livre définit les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les règles supplétives applicables en l'absence d'accord. »
- ④ III. – Le titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :
- ⑤ « TITRE II
- ⑥ « DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES
- ⑦ « CHAPITRE I<sup>ER</sup>
- ⑧ « Durée et aménagement du travail
- ⑨ « Section 1
- ⑩ « Travail effectif, astreintes et équivalences
- ⑪ « Sous-section 1
- ⑫ « Travail effectif
- ⑬ « Paragraphe 1
- ⑭ « Ordre public
- ⑮ « Art. L. 3121-1. – La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
- ⑯ « Art. L. 3121-2. – Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.
- ⑰ « Art. L. 3121-3. – Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière.
- ⑱ « Art. L. 3121-4. – Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.
- ⑲ « Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous

forme financière. La part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne aucune perte de salaire.

- ⑳ « Paragraphe 2
- ㉑ « Champ de la négociation collective
- ㉒ « Art. L. 3121-5. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une rémunération des temps de restauration et de pause mentionnés à l'article L. 3121-2, même lorsque ceux-ci ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif.
- ㉓ « Art. L. 3121-6. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif.
- ㉔ « Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche prévoit des contreparties lorsque le temps de déplacement professionnel mentionné à l'article L. 3121-4 dépasse le temps normal de trajet.
- ㉕ « Paragraphe 3
- ㉖ « Dispositions supplétives
- ㉗ « Art. L. 3121-7. – À défaut d'accords prévus aux articles L. 3121-5 et L. 3121-6 :
- ㉘ « 1° Le contrat de travail peut fixer la rémunération des temps de restauration et de pause ;
- ㉙ « 2° Le contrat de travail prévoit soit d'accorder des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage mentionnés à l'article L. 3121-3, soit d'assimiler ces temps à du temps de travail effectif ;
- ㉚ « 3° Les contreparties prévues au second alinéa de l'article L. 3121-6 sont déterminées par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
- ㉛ « Sous-section 2
- ㉜ « Astreintes
- ㉝ « Paragraphe 1
- ㉞ « Ordre public
- ㉟ « Art. L. 3121-8. – Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.
- ㊱ « La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.
- ㊲ « La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos.
- ㊳ « Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable.
- ㊴ « Art. L. 3121-9. – Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos



quotidien prévue à l'article L. 3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L. 3132-2 et L. 3164-2.

- 40 « *Paragraphe 2*
- 41 « *Champ de la négociation collective*
- 42 « *Art. L. 3121-10.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut mettre en place les astreintes. Cette convention ou cet accord fixe le mode d'organisation des astreintes, les modalités d'information et les délais de prévenance des salariés concernés et la compensation sous forme financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu.
- 43 « *Paragraphe 3*
- 44 « *Dispositions supplétives*
- 45 « *Art. L. 3121-11.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-10 du présent code :
- 46 « 1° Le mode d'organisation des astreintes et leur compensation sont fixés par l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ;
- 47 « 2° Les modalités d'information des salariés concernés sont fixées par décret en Conseil d'État et la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à leur connaissance quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.
- 48 « *Sous-section 3*
- 49 « *Équivalences*
- 50 « *Paragraphe 1*
- 51 « *Ordre public*
- 52 « *Art. L. 3121-12.* – Le régime d'équivalence constitue un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction.
- 53 « *Paragraphe 2*
- 54 « *Champ de la négociation collective*
- 55 « *Art. L. 3121-13.* – Une convention ou un accord de branche étendu peut instituer une durée du travail équivalente à la durée de référence pour les professions et emplois mentionnés à l'article L. 3121-12.
- 56 « Cette convention ou cet accord détermine la rémunération des périodes d'inaction.
- 57 « *Paragraphe 3*
- 58 « *Dispositions supplétives*
- 59 « *Art. L. 3121-14.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-13, le régime d'équivalence peut être institué par décret en Conseil d'État.
- 60 « *Section 2*
- 61 « *Durées maximales de travail*
- 62 « *Sous-section 1*
- 63 « *Temps de pause*
- 64 « *Paragraphe 1*
- 65 « *Ordre public*

- 66 « *Art. L. 3121-15.* – Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.
- 67 « *Paragraphe 2*
- 68 « *Champ de la négociation collective*
- 69 « *Art. L. 3121-16.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut fixer un temps de pause supérieur.
- 70 « *Sous-section 2*
- 71 « *Durée quotidienne maximale*
- 72 « *Paragraphe 1*
- 73 « *Ordre public*
- 74 « *Art. L. 3121-17.* – La durée quotidienne de travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf :
- 75 « 1° En cas de dérogation accordée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret ;
- 76 « 2° En cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ;
- 77 « 3° Dans les cas prévus à l'article L. 3121-18.
- 78 « *Paragraphe 2*
- 79 « *Champ de la négociation collective*
- 80 « *Art. L. 3121-18.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.
- 81 « *Sous-section 3*
- 82 « *Durées hebdomadaires maximales*
- 83 « *Paragraphe 1*
- 84 « *Ordre public*
- 85 « *Art. L. 3121-19.* – Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.
- 86 « *Art. L. 3121-20.* – En cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'autorité administrative, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.
- 87 « *Art. L. 3121-21.* – La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3121-22 à L. 3121-24.
- 88 « *Paragraphe 2*
- 89 « *Champ de la négociation collective*
- 90 « *Art. L. 3121-22.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de seize semaines consécutives, à condition

que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de seize semaines, à plus de quarante-six heures.

91 « *Paragraphe 3*

92 « *Dispositions supplétives*

93 « *Art. L. 3121-23.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3121-22, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-21 est autorisé par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, dans la limite d'une durée totale maximale de quarante-six heures.

94 « *Art. L. 3121-24.* – À titre exceptionnel, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, le dépassement de la durée maximale de quarante-six heures prévue aux articles L. 3121-22 et L. 3121-23 peut être autorisé pendant des périodes déterminées, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

95 « *Art. L. 3121-25.* – Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées auprès de l'autorité administrative en application des articles L. 3121-23 et L. 3121-24. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

96 « *Section 3*

97 « *Durée de référence et heures supplémentaires*

98 « *Sous-section 1*

99 « *Ordre public*

100 « *Art. L. 3121-26.* – La durée de référence du travail effectif des salariés à temps complet est fixée par accord collectif.

101 « *Art. L. 3121-27.* – Toute heure accomplie au-delà de la durée de référence hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

102 « *Art. L. 3121-28.* – Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

103 « *Art. L. 3121-29.* – Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

104 « Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée de référence.

105 « Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-27 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

106 « *Art. L. 3121-30.* – Dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée mentionnée à l'article L. 3121-34-1, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les cinquante-deux douzièmes de cette durée hebdomadaire de travail, en tenant compte des majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires accomplies.

107 « *Sous-section 2*

108 « *Champ de la négociation collective*

109 « *Art. L. 3121-31.* – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une période de sept jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.

110 « *Art. L. 3121-32.* – I. – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

111 « 1<sup>°A</sup> (*nouveau*) - Fixe la durée de référence du travail effectif des salariés à temps complet ;

112 « 1<sup>°</sup> Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée de référence ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

113 « 2<sup>°</sup> Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-29 ;

114 « 3<sup>°</sup> Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-29. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné à l'article L. 3121-29 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

115 « Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

116 « Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

117 « II. – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

118 « 1<sup>°</sup> Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

119 « 2<sup>°</sup> Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

120 « III. – Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

121 « *Art. L. 3121-33.* – Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

122 « *Sous-section 3*

123 « *Dispositions supplétives*

- 124 « Art. L. 3121-34. – Sauf stipulations contraires dans une convention ou un accord mentionné à l'article L. 3121-31, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.
- 125 « Art. L. 3121-34-1 (nouveau). – À défaut d'accord, la durée de référence mentionnée à l'article L. 3121-26 est fixée à trente-neuf heures par semaine.
- 126 « Art. L. 3121-35. – À défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée de référence hebdomadaire fixée en application de l'article L. 3121-26 ou, le cas échéant, de l'article L. 3121-34-1, ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.
- 127 « Art. L. 3121-36. – Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.
- 128 « L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
- 129 « Art. L. 3121-37. – À défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-29 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.
- 130 « Art. L. 3121-38. – À défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-29 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.
- 131 « Art. L. 3121-38-1. – À défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.
- 132 « Section 4
- 133 « **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, horaires individualisés et récupération des heures perdues**
- 134 « Sous-section 1
- 135 « **Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine**
- 136 « Paragraphe 1
- 137 « Ordre public
- 138 « Art. L. 3121-39. – Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.
- 139 « Cette période de référence ne peut dépasser trois ans en cas d'accord collectif et seize semaines en cas de décision unilatérale de l'employeur.
- 140 « Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.
- 141 « Si la période de référence est inférieure ou supérieure à un an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.
- 142 « Art. L. 3121-40. – Dans les entreprises ayant mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les salariés sont informés dans un délai raisonnable de tout changement dans la répartition de leur durée de travail.
- 143 « Art. L. 3121-41. – La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine par accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet.
- 144 « Paragraphe 2
- 145 « *Champ de la négociation collective*
- 146 « Art. L. 3121-42. – En application de l'article L. 3121-39, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Il prévoit :
- 147 « 1° La période de référence, qui ne peut excéder un an ou, si un accord de branche l'autorise, trois ans ;
- 148 « 2° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- 149 « 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence.
- 150 « Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.
- 151 « L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à la durée de référence fixée en application de l'article L. 3121-26 calculée sur l'année pour le décompte des heures supplémentaires.
- 152 « Si la période de référence est supérieure à un an, l'accord prévoit une limite hebdomadaire, supérieure à trente-cinq heures, au-delà de laquelle les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine constituent en tout état de cause des heures supplémentaires dont la rémunération est payée avec le salaire du mois considéré. Si la période de référence est inférieure ou égale à un an, l'accord peut prévoir cette même limite hebdomadaire. Les heures supplémentaires résultant de

l'application du présent alinéa n'entrent pas dans le décompte des heures travaillées opéré à l'issue de la période de référence mentionnée au 1°.

153 « L'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel et détermine alors les conditions dans lesquelles cette rémunération est calculée, dans le respect de l'avant-dernier alinéa.

154 « *Paragraphe 3*

155 « *Dispositions supplétives*

156 « *Art. L. 3121-43.* – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-42, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de seize semaines pour les entreprises employant moins de cinquante salariés et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de cinquante salariés et plus.

157 « *Art. L. 3121-44.* – Par dérogation à l'article L. 3121-43, dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines.

158 « *Art. L. 3121-45.* – À défaut de stipulations dans l'accord mentionné à l'article L. 3121-42, le délai de prévenance des salariés en cas de changement de durée ou d'horaires de travail est fixé à sept jours.

159 « *Sous-section 2*

160 « *Horaires individualisés et récupération des heures perdues*

161 « *Paragraphe 1*

162 « *Ordre public*

163 « *Art. L. 3121-46.* – L'employeur peut mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-49 et L. 3121-50, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Dans ce cadre, et par dérogation à l'article L. 3121-28, les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

164 « Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.

165 « *Art. L. 3121-47.* – Les salariés mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 bénéficient à leur demande, au titre des mesures appropriées prévues à l'article L. 5213-6, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi.

166 « Les aidants familiaux et les proches d'une personne handicapée bénéficient, dans les mêmes conditions, d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter l'accompagnement de cette personne

167 « *Art. L. 3121-48.* – Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

168 « 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

169 « 2° D'inventaire ;

170 « 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

171 « *Paragraphe 2*

172 « *Champ de la négociation collective*

173 « *Art. L. 3121-49.* – Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut :

174 « 1° Prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre lorsqu'est mis en place un dispositif d'horaires individualisés en application de l'article L. 3121-46 ;

175 « 2° Fixer les modalités de récupération des heures perdues dans les cas prévus à l'article L. 3121-48.

176 « *Paragraphe 3*

177 « *Dispositions supplétives*

178 « *Art. L. 3121-50.* – À défaut d'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-49, les limites et modalités du report d'heures en cas de mise en place d'un dispositif d'horaires individualisés et de récupération des heures perdues sont déterminées par décret en Conseil d'État.

179 « *Section 5*

180 « ***Conventions de forfait***

181 « *Sous-section 1*

182 « *Ordre public*

183 « *Paragraphe 1*

184 « *Dispositions communes*

185 « *Art. L. 3121-51.* – La durée du travail peut être forfaitisée en heures ou en jours dans les conditions prévues aux sous-sections 2 et 3 de la présente section.

186 « *Art. L. 3121-52.* – Le forfait en heures est hebdomadaire, mensuel ou annuel. Le forfait en jours est annuel.

187 « *Art. L. 3121-53.* – La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

188 « *Paragraphe 2*

189 « *Forfaits en heures*

190 « *Art. L. 3121-54.* – Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

191 « Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-62 :

192 « 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

193 « 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

194 « *Art. L. 3121-55.* – La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant

à son forfait, augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires prévues aux articles L. 3121-27, L. 3121-32 et L. 3121-35.

195 « *Paragraphe 3*

196 « *Forfaits en jours*

197 « *Art. L. 3121-56.* – Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-62 :

198 « 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

199 « 2° Les salariés 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.

200 « *Art. L. 3121-57.* – Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

201 « Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

202 « *Art. L. 3121-58.* – L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

203 « *Art. L. 3121-59.* – Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

204 « *Art. L. 3121-60.* – Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

205 « 1° À la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-17 ;

206 « 2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-19 et L. 3121-21 ;

207 « 3° À la durée de référence hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-26.

208 « *Sous-section 2*

209 « *Champ de la négociation collective*

210 « *Art. L. 3121-61.* – Les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

211 « *Art. L. 3121-62.* – I. – L'accord prévoyant la conclusion de conventions individuelles de forfait en heures ou en jours sur l'année détermine :

212 « 1° Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, dans le respect des articles L. 3121-54 et L. 3121-56 ;

213 « 2° La période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;

214 « 3° Le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours s'agissant du forfait en jours ;

215 « 4° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

216 « 5° Les caractéristiques principales des conventions individuelles, qui doivent notamment fixer le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait.

217 « II. – L'accord autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine :

218 « 1° Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

219 « 2° Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

220 « 3° Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8.

221 « L'accord peut fixer le nombre maximal de jours travaillés dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos en application de l'article L. 3121-57. Ce nombre de jours doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise et avec celles du titre IV relatives aux congés payés.

222 « L'accord peut également fixer les modalités selon lesquelles le salarié peut, à sa demande et avec l'accord de l'employeur, fractionner son repos quotidien ou hebdomadaire dès lors qu'il choisit de travailler en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques. L'accord détermine notamment la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire ne pouvant faire l'objet d'un fractionnement.

223 « *Sous-section 3*

224 « *Dispositions supplétives*

225 « *Art. L. 3121-63-A (nouveau).* – À défaut d'accord collectif prévu à l'article L. 3121-61, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, des conventions individuelles de forfaits en jours et en heures sur l'année peuvent être conclues sous réserve que l'employeur fixe les règles et respecte les garanties prévues aux articles L. 3121-62 et L. 3121-63.

226 « *Art. L. 3121-63.* – I. – À défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-62, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

227 « 1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

228 « 2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

229 « 3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.

230 « II. – À défaut de stipulations conventionnelles prévues au 3° du II de l'article L. 3121-62, les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, ces modalités sont conformes à la charte mentionnée au 7° de l'article L. 2242-8.

231 « *Art. L. 3121-64.* – En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos en application de l'article L. 3121-57 et à défaut de précision dans l'accord collectif mentionné à l'article L. 3121-62, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de deux cent trente-cinq.

232 « *Section 6*

233 « **Dispositions d'application**

234 « *Art. L. 3121-65.* – Des décrets en Conseil d'État déterminent les modalités d'application du présent chapitre pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Ces décrets fixent notamment :

235 « 1° La répartition et l'aménagement des horaires de travail ;

236 « 2° Les conditions de recours aux astreintes ;

237 « 3° Les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois ;

238 « 4° Les périodes de repos ;

239 « 5° Les modalités de récupération des heures de travail perdues ;

240 « 6° Les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

241 « Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces organisations.

242 « *Art. L. 3121-66.* – Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions des décrets prévus à l'article L. 3121-65 qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, aux périodes de

repos, aux conditions de recours aux astreintes, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération.

243 « En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.

244 « *Art. L. 3121-67.* – Un décret en Conseil d'État détermine les mesures d'application des articles L. 3121-23 à L. 3121-25.

245 « *Chapitre II*

246 « **Travail de nuit**

247 « *Section 1*

248 « **Ordre public**

249 « *Art. L. 3122-1.* – Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

250 « *Art. L. 3122-2.* – Tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit.

251 « La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

252 « *Art. L. 3122-3.* – Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, de radio, de télévision, de production et d'exploitation cinématographiques, de spectacles vivants et de discothèque, la période de travail de nuit est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

253 « *Art. L. 3122-4.* – Par dérogation à l'article L. 3122-2, pour les établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services et qui sont situés dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, la période de travail de nuit, si elle débute après 22 heures, est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

254 « Dans les établissements mentionnés au premier alinéa du présent article, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler entre 21 heures et minuit. Une entreprise ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour refuser de l'embaucher. Le salarié qui refuse de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit pour un salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

255 « Chacune des heures de travail effectuée durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

- 256 « Les articles L. 3122-10 à L. 3122-14 sont applicables aux salariés qui travaillent entre 21 heures et minuit, dès lors qu'ils accomplissent durant cette période le nombre minimal d'heures de travail prévu à l'article L. 3122-5.
- 257 « Lorsque, au cours d'une même période de référence mentionnée au 2° de l'article L. 3122-5, le salarié a accompli des heures de travail entre 21 heures et le début de la période de nuit en application des deux premiers alinéas du présent article et des heures de travail de nuit en application de l'article L. 3122-5, les heures sont cumulées pour l'application de l'avant-dernier alinéa du présent article et de l'article L. 3122-5.
- 258 « *Art. L. 3122-5.* – Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :
- 259 « 1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- 260 « 2° Soit il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit au sens de l'article L. 3122-2, dans les conditions prévues aux articles L. 3122-16 et L. 3122-23.
- 261 « *Art. L. 3122-6.* – La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-17 ou lorsqu'il est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19.
- 262 « En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, l'inspecteur du travail peut autoriser le dépassement de la durée quotidienne de travail mentionnée au premier alinéa du présent article après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.
- 263 « *Art. L. 3122-7.* – La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de seize semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures, sauf dans les cas prévus à l'article L. 3122-18.
- 264 « *Art. L. 3122-8.* – Le travailleur de nuit bénéficie de contreparties au titre des périodes de travail de nuit pendant lesquelles il est employé, sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale.
- 265 « *Art. L. 3122-9.* – Pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée de référence fixée en application de l'article L. 3121-26, les contreparties mentionnées à l'article L. 3122-8 ne sont pas obligatoirement données sous forme de repos compensateur.
- 266 « *Art. L. 3122-10.* – Le médecin du travail est consulté, selon des modalités précisées par décret en Conseil d'État, avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.
- 267 « *Art. L. 3122-11.* – Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail dans les conditions mentionnées à l'article L. 4624-1.
- 268 « *Art. L. 3122-12.* – Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.
- 269 « *Art. L. 3122-13.* – Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
- 270 « L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
- 271 « *Art. L. 3122-14.* – Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.
- 272 « L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, au sens des articles L. 3122-1 à L. 3122-5, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au premier alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.
- 273 « Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles L. 1226-2 à L. 1226-4-3 et L. 1226-10 à L. 1226-12 applicables aux salariés déclarés inaptes à leur emploi ainsi que des articles L. 4624-3 et L. 4624-4.
- 274 « *Section 2*
- 275 « *Champ de la négociation collective*
- 276 « *Art. L. 3122-15.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut mettre en place, dans une entreprise ou un établissement, le travail de nuit, au sens de l'article L. 3122-5, ou l'étendre à de nouvelles catégories de salariés.
- 277 « Cette convention ou cet accord collectif prévoit :
- 278 « 1° Les justifications du recours au travail de nuit mentionnées à l'article L. 3122-1 ;
- 279 « 2° La définition de la période de travail de nuit, dans les limites mentionnées aux articles L. 3122-2 et L. 3122-3 ;
- 280 « 3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- 281 « 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- 282 « 5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transports ;
- 283 « 6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- 284 « 7° L'organisation des temps de pause.

- 285 « Art. L. 3122-16. – En application de l'article L. 3122-5, une convention ou un accord collectif de travail étendu peut fixer le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit sur une période de référence.
- 286 « Art. L. 3122-17. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail prévue à l'article L. 3122-6, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.
- 287 « Art. L. 3122-18. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut, lorsque les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur le justifient, prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail prévue à l'article L. 3122-7, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-quatre heures sur seize semaines consécutives.
- 288 « Art. L. 3122-19. – Dans les zones mentionnées à l'article L. 3132-24, un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial peut prévoir la faculté d'employer des salariés entre 21 heures et minuit.
- 289 « Cet accord prévoit notamment, au bénéfice des salariés employés entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit :
- 290 « 1° La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ;
- 291 « 2° Des mesures destinées à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés, en particulier des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ;
- 292 « 3° La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés, en particulier de leur souhait de ne plus travailler après 21 heures. Pour les salariées mentionnées à l'article L. 1225-9, le choix de ne plus travailler entre 21 heures et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.
- 293 « Section 3
- 294 « *Dispositions supplétives*
- 295 « Art. L. 3122-20. – À défaut de convention ou d'accord collectif, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit et, pour les activités mentionnées à l'article L. 3122-3, tout travail accompli entre minuit et 7 heures est considéré comme du travail de nuit.
- 296 « Art. L. 3122-21. – À défaut de convention ou d'accord collectif et à condition que l'employeur ait engagé sérieusement et loyalement des négociations en vue de la conclusion d'un tel accord, les travailleurs peuvent être affectés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail accordée notamment après vérification des contreparties qui leur sont accordées au titre de l'obligation définie à l'article L. 3122-8 et de l'existence de temps de pause, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.
- 297 « L'engagement de négociations loyales et sérieuses implique pour l'employeur d'avoir :
- 298 « 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- 299 « 2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;
- 300 « 3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales.
- 301 « Art. L. 3122-22. – À défaut de stipulations conventionnelles définissant la période de travail de nuit, l'inspecteur du travail peut autoriser la définition d'une période différente de celle prévue à l'article L. 3122-20, dans le respect de l'article L. 3122-2, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient.
- 302 « Art. L. 3122-23. – À défaut de stipulation conventionnelle mentionnée à l'article L. 3122-16, le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à deux cent soixante-dix heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.
- 303 « Art. L. 3122-24. – À défaut d'accord, un décret peut fixer la liste des secteurs pour lesquels la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée entre quarante et quarante-quatre heures.
- 304 « CHAPITRE III
- 305 « *Travail à temps partiel et travail intermittent*
- 306 « Section 1
- 307 « *Travail à temps partiel*
- 308 « Sous-section 1
- 309 « *Ordre public*
- 310 « *Paragraphe 1*
- 311 « *Définition*
- 312 « Art. L. 3123-1. – Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :
- 313 « 1° À la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- 314 « 2° À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- 315 « 3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.
- 316 « *Paragraphe 2*
- 317 « *Passage à temps partiel ou à temps complet*
- 318 « Art. L. 3123-2. – Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle prévue au 3° de l'article L. 3123-1.



- 319 « Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.
- 320 « Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire sous forme de repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée de référence fixée en application de l'article L. 3121-26 ou, en cas d'application d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cet accord.
- 321 « L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.
- 322 « Art. L. 3123-3. – Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.
- 323 « L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
- 324 « Art. L. 3123-4. – Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- 325 « *Paragraphe 3*
- 326 « *Égalité de traitement avec les salariés à temps plein*
- 327 « Art. L. 3123-5. – Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.
- 328 « La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.
- 329 « Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.
- 330 « Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.
- 331 « L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.
- 332 « *Paragraphe 4*
- 333 « *Contrat de travail*
- 334 « Art. L. 3123-6. – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.
- 335 « Il mentionne :
- 336 « 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 337 « 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- 338 « 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
- 339 « 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.
- 340 « L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-22 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.
- 341 « *Paragraphe 5*
- 342 « *Durée minimale de travail et heures complémentaires*
- 343 « Art. L. 3123-7. – Le salarié à temps partiel peut bénéficier d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées à l'article L. 3123-19.
- 344 « Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :
- 345 « 1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- 346 « 2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;
- 347 « 3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.
- 348 « Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.
- 349 « Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.
- 350 « Art. L. 3123-8. – Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire.
- 351 « Art. L. 3123-9. – Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de

la durée du travail mentionnée à l'article L. 3121-34-1, ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

352 « Art. L. 3123-10. – Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

353 « *Paragraphe 6*

354 « *Répartition de la durée du travail*

355 « Art. L. 3123-11. – Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.

356 « Art. L. 3123-12. – Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

357 « Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.

358 « Art. L. 3123-13. – Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

359 « L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

360 « *Paragraphe 7*

361 « *Exercice d'un mandat*

362 « Art. L. 3123-14. – Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

363 « *Paragraphe 8*

364 « *Information des représentants du personnel*

365 « Art. L. 3123-15. – Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

366 « Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

367 « Art. L. 3123-16. – L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 qui sont accordées sur le fondement des deux derniers alinéas du même article L. 3123-7.

368 « *Sous-section 2*

369 « *Champ de la négociation collective*

370 « *Paragraphe 1*

371 « *Mise en place d'horaires à temps partiel*

372 « Art. L. 3123-17. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur.

373 « Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

374 « 1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

375 « 2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

376 « 3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

377 « Art. L. 3123-18. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :

378 « 1° Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;

379 « 2° Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.

380 « *Paragraphe 2*

381 « *Durée minimale de travail et heures complémentaires*

382 « Art. L. 3123-19. – Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut fixer la durée minimale de travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7.

383 « Art. L. 3123-20. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut porter la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complé-

mentaires jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié à temps partiel et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42.

384 « Art. L. 3123-21. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir le taux de majoration de chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée à l'article L. 3123-20. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

385 « *Paragraphe 3*

386 « *Compléments d'heures par avenant*

387 « Art. L. 3123-22. – Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat.

388 « La convention ou l'accord :

389 « 1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

390 « 2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

391 « 3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

392 « Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale qui ne peut être inférieure à 25 %.

393 « *Paragraphe 4*

394 « *Répartition de la durée du travail*

395 « Art. L. 3123-23. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles peut définir la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail.

396 « Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

397 « Art. L. 3123-24. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut déterminer le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié.

398 « Ce délai ne peut être inférieur à trois jours ouvrés. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

399 « La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu prévoit les contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est inférieur à sept jours ouvrés.

400 « Art. L. 3123-25. – L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-20 et L. 3123-24 comporte des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment du droit à un égal accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

401 « *Sous-section 3*

402 « *Dispositions supplétives*

403 « *Paragraphe 1*

404 « *Mise en place d'horaires à temps partiel*

405 « Art. L. 3123-26. – À défaut de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

406 « Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

407 « À défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

408 « La demande mentionnée au troisième alinéa ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

409 « *Paragraphe 2*

410 « *Heures complémentaires*

411 « Art. L. 3123-27. – *(Supprimé)*

412 « Art. L. 3123-28. – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-20, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou de la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-42 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement du même article L. 3121-42.

413 « Art. L. 3123-29. – À défaut de stipulations conventionnelles prévues à l'article L. 3123-21, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail.

414 « *Paragraphe 3*

415 « *Répartition de la durée du travail*

- 416 « *Art. L. 3123-30.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-23, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.
- 417 « *Art. L. 3123-31.* – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-24, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié au moins sept jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.
- 418 « *Sous-section 4*
- 419 « *Dispositions d'application*
- 420 « *Art. L. 3123-32.* – Des décrets déterminent les modalités d'application de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.
- 421 « Si, dans une profession ou dans une branche, la pratique du travail à temps partiel provoque un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours à cette pratique dans la branche ou la profession concernée.
- 422 « *Section 2*
- 423 « **Travail intermittent**
- 424 « *Sous-section 1*
- 425 « *Ordre public*
- 426 « *Art. L. 3123-33.* – Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus dans les entreprises couvertes par une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche étendu qui le prévoit.
- 427 « *Art. L. 3123-34.* – Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.
- 428 « Il peut être conclu afin de pourvoir un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.
- 429 « Ce contrat est écrit.
- 430 « Il mentionne notamment :
- 431 « 1° La qualification du salarié ;
- 432 « 2° Les éléments de la rémunération ;
- 433 « 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 434 « 4° Les périodes de travail ;
- 435 « 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.
- 436 « *Art. L. 3123-35.* – Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.
- 437 « *Art. L. 3123-36.* – Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels mentionnés à l'article L. 3123-38, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.
- 438 « Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.
- 439 « *Art. L. 3123-37.* – Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.
- 440 « *Sous-section 2*
- 441 « *Champ de la négociation collective*
- 442 « *Art. L. 3123-38.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu définit les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.
- 443 « Cette convention ou cet accord détermine, le cas échéant, les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent.
- 444 « Il peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et détermine, dans ce cas, les modalités de calcul de cette rémunération.
- 445 « Dans les secteurs, dont la liste est déterminée par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, cette convention ou cet accord détermine les adaptations nécessaires, notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés. »
- 446 IV. – Le livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du même code est ainsi modifié :
- 447 1° Le chapitre I<sup>er</sup> du titre III est ainsi rédigé :
- 448 « *CHAPITRE I<sup>er</sup>*
- 449 « **Repos quotidien**
- 450 « *Section 1*
- 451 « **Ordre public**
- 452 « *Art. L. 3131-1.* – Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.
- 453 « *Section 2*
- 454 « **Champ de la négociation collective**
- 455 « *Art. L. 3131-2.* – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut déroger à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L. 3131-1, dans des conditions déterminées par décret, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou par des périodes d'intervention fractionnées.
- 456 « *Section 3*
- 457 « **Dispositions supplétives**

- 458 « Art. L. 3131-3. – À défaut d'accord, en cas de surcroît exceptionnel d'activité, il peut être dérogé à la durée minimale de repos quotidien dans des conditions définies par décret. » ;
- 459 1° *bis* Le premier alinéa de l'article L. 3132-26 est ainsi modifié :
- 460 a) À la fin de la deuxième phrase, le mot : « an » est remplacé par les mots : « année civile » ;
- 461 b) Est ajoutée une phrase ainsi rédigée :
- 462 « Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification. » ;
- 463 2° Le chapitre III du titre III est ainsi rédigé :
- 464 « CHAPITRE III
- 465 « Jours fériés
- 466 « Section 1
- 467 « Dispositions générales
- 468 « Sous-section 1
- 469 « Ordre public
- 470 « Art. L. 3133-1. – Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :
- 471 « 1° Le 1<sup>er</sup> janvier ;
- 472 « 2° Le lundi de Pâques ;
- 473 « 3° Le 1<sup>er</sup> mai ;
- 474 « 4° Le 8 mai ;
- 475 « 5° L'Ascension ;
- 476 « 6° Le lundi de Pentecôte ;
- 477 « 7° Le 14 juillet ;
- 478 « 8° L'Assomption ;
- 479 « 9° La Toussaint ;
- 480 « 10° Le 11 novembre ;
- 481 « 11° Le jour de Noël.
- 482 « Art. L. 3133-2. – Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.
- 483 « Art. L. 3133-3. – Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.
- 484 « Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.
- 485 « Sous-section 2
- 486 « Champ de la négociation collective
- 487 « Art. L. 3133-3-1. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche définit les jours fériés chômés.
- 488 « Sous-section 3
- 489 « Dispositions supplétives
- 490 « Art. L. 3133-3-2. – À défaut d'accord, l'employeur fixe les jours fériés chômés.
- 491 « Section 2
- 492 « Journée du 1<sup>er</sup> mai
- 493 « Art. L. 3133-4. – Le 1<sup>er</sup> mai est jour férié et chômé.
- 494 « Art. L. 3133-5. – Le chômage du 1<sup>er</sup> mai ne peut être une cause de réduction de salaire.
- 495 « Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.
- 496 « Art. L. 3133-6. – Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.
- 497 « Section 3
- 498 « Journée de solidarité
- 499 « Sous-section 1
- 500 « Ordre public
- 501 « Art. L. 3133-7. – La journée de solidarité instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées prend la forme :
- 502 « 1° D'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- 503 « 2° De la contribution prévue au 1° de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles pour les employeurs.
- 504 « Art. L. 3133-8. – Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :
- 505 « 1° Pour les salariés mensualisés dans cette limite de sept heures ;
- 506 « 2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-56, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.
- 507 « Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures prévue au 1° du présent article est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.
- 508 « Art. L. 3133-9. – Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.
- 509 « Art. L. 3133-10. – Lorsqu'un salarié qui a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire sous forme de repos.
- 510 « Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

- 511 « *Sous-section 2*
- 512 « *Champ de la négociation collective*
- 513 « *Art. L. 3133-11.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.
- 514 « Cet accord peut prévoir :
- 515 « 1° Soit le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1<sup>er</sup> mai ;
- 516 « 2° Soit le travail d'un jour de repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;
- 517 « 3° Soit toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.
- 518 « *Sous-section 3*
- 519 « *Dispositions supplétives*
- 520 « *Art. L. 3133-12.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3133-11, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. » ;
- 521 3° Le chapitre IV du titre III est complété par un article L. 3134-16 ainsi rédigé :
- 522 « *Art. L. 3134-16.* – L'accord mentionné à l'article L. 3133-11 ou la décision de l'employeur mentionnée à l'article L. 3133-12 ne peut désigner ni le premier ou le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité. » ;
- 523 4° Le chapitre I<sup>er</sup> du titre IV est ainsi rédigé :
- 524 « *CHAPITRE I<sup>er</sup>*
- 525 « *Congés payés*
- 526 « *Section 1*
- 527 « *Droit au congé*
- 528 « *Art. L. 3141-1.* – Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.
- 529 « *Art. L. 3141-2.* – Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.
- 530 « *Section 2*
- 531 « *Durée du congé*
- 532 « *Sous-section 1*
- 533 « *Ordre public*
- 534 « *Art. L. 3141-3.* – Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.
- 535 « La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.
- 536 « *Art. L. 3141-4.* – Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.
- 537 « *Art. L. 3141-5.* – Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :
- 538 « 1° Les périodes de congé payé ;
- 539 « 2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- 540 « 3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 ;
- 541 « 4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42 ;
- 542 « 5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 543 « 6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.
- 544 « *Art. L. 3141-6.* – L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.
- 545 « *Art. L. 3141-7.* – Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.
- 546 « *Art. L. 3141-8.* – Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
- 547 « Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.
- 548 « Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.
- 549 « *Art. L. 3141-9.* – Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
- 550 « *Sous-section 2*
- 551 « *Champ de la négociation collective*
- 552 « *Art. L. 3141-10.* – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut :
- 553 « 1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;
- 554 « 2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge ou de l'ancienneté, du handicap.
- 555 « *Sous-section 3*

- 556 « Dispositions supplétives
- 557 « Art. L. 3141-11. – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État.
- 558 « Section 3
- 559 « **Prise des congés**
- 560 « Sous-section 1
- 561 « Période de congés et ordre des départs
- 562 « Paragraphe 1
- 563 « Ordre public
- 564 « Art. L. 3141-12. – Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.
- 565 « Art. L. 3141-13. – Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.
- 566 « Art. L. 3141-14. – Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.
- 567 « Paragraphe 2
- 568 « *Champ de la négociation collective*
- 569 « Art. L. 3141-15. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe :
- 570 « 1° La période de prise de congé ;
- 571 « 2° L'ordre des départs pendant cette période ;
- 572 « 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.
- 573 « Paragraphe 3
- 574 « Dispositions supplétives
- 575 « Art. L. 3141-16. – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :
- 576 « 1° Définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :
- 577 « a) La période de prise de congés ;
- 578 « b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :
- 579 « – la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- 580 « – la durée de leurs services chez l'employeur ;
- 581 « – leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- 582 « 2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.
- 583 « Sous-section 2
- 584 « Règles de fractionnement et de report

- 585 « Paragraphe 1
- 586 « Ordre public
- 587 « Art. L. 3141-17. – La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.
- 588 « Art. L. 3141-18. – Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.
- 589 « Art. L. 3141-19. – Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.
- 590 « Une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.
- 591 « Art. L. 3141-20. – Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés prévues à la présente sous-section selon les modalités définies aux paragraphes 2 et 3.
- 592 « Paragraphe 2
- 593 « *Champ de la négociation collective*
- 594 « Art. L. 3141-21. – Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe la période pendant laquelle la fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du douzième jour.
- 595 « Art. L. 3141-22. – Si, en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.
- 596 « Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.
- 597 « L'accord précise :
- 598 « 1° Les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 ;
- 599 « 2° Les cas précis et exceptionnels de report ;
- 600 « 3° Les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur ;
- 601 « 4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés au sixième alinéa de l'article L. 3121-42, au 3° du I de l'article L. 3121-62 et à l'article L. 3123-1. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.
- 602 « Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des reports également prévus aux articles L. 3142-108 et L. 3142-110 à L. 3142-114 relatifs au congé pour création d'entreprise, aux articles L. 3142-26-6 et

L. 3142-26-8 relatifs au congé sabbatique et aux articles L. 3151-1 à L. 3151-3 relatifs au compte épargne-temps.

603 « *Paragraphe 3*

604 « *Dispositions supplétives*

605 « *Art. L. 3141-23.* – À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L. 3141-22 :

606 « 1° La fraction continue d'au moins douze jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année ;

607 « 2° Le fractionnement des congés au-delà du douzième jour est effectué dans les conditions suivantes :

608 « *a)* Les jours restant dus en application du second alinéa de l'article L. 3141-19 peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année ;

609 « *b)* Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au-delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

610 « Il peut être dérogé à ces dispositions après accord individuel du salarié.

611 « *Section 4*

612 « *Indemnité de congés*

613 « *Sous-section 1*

614 « *Ordre public*

615 « *Art. L. 3141-24.* – I. – Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

616 « Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

617 « 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

618 « 2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-29, L. 3121-32 et L. 3121-37 ;

619 « 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

620 « Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

621 « II. – Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

622 « Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

623 « 1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

624 « 2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

625 « III. – Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

626 « *Art. L. 3141-25.* – Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

627 « La valeur de ces avantages et prestations ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

628 « *Art. L. 3141-26.* – Dans les professions où, d'après les stipulations du contrat de travail, la rémunération des salariés est constituée en totalité ou en partie de pourboires, la rémunération à prendre en considération pour la détermination de l'indemnité de congé est évaluée conformément aux règles applicables en matière de sécurité sociale.

629 « L'indemnité de congé ne peut être prélevée sur la masse des pourboires ou du pourcentage perçu pour le service.

630 « *Art. L. 3141-27.* – Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

631 « *Art. L. 3141-28.* – Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les articles L. 3141-24 à L. 3141-27.

632 « L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

633 « Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

634 « *Art. L. 3141-29.* – Lorsque, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congé, a pris un congé donnant lieu à une indemnité de congé d'un montant supérieur à celle à laquelle il avait droit au moment de la rupture, il rembourse le trop-perçu à l'employeur.

635 « Le remboursement n'est pas dû si la rupture du contrat de travail par le salarié est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

636 « *Art. L. 3141-30.* – Les articles L. 3141-28 et L. 3141-29 ne sont pas applicables lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-32.

637 « *Art. L. 3141-31.* – Lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

638 « Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

639 « *Section 5*

640 « *Caisses de congés payés*



- 641 « Art. L. 3141-32. – Des décrets déterminent les professions, industries et commerces pour lesquels l'application des dispositions relatives aux congés payés comporte des modalités particulières, telles que la constitution de caisses de congés auxquelles les employeurs intéressés s'affilient obligatoirement.
- 642 « Ces décrets fixent la nature et l'étendue des obligations des employeurs, les règles d'organisation et de fonctionnement des caisses ainsi que la nature et les conditions d'exercice du contrôle de l'État à leur égard.
- 643 « Art. L. 3141-33. – Les caisses de congés payés peuvent nommer des contrôleurs chargés de collaborer à la surveillance de l'application de la législation sur les congés payés par les employeurs intéressés. Ceux-ci fournissent à tout moment aux contrôleurs toutes justifications établissant qu'ils se sont acquittés de leurs obligations.
- 644 « Pour l'accomplissement de leur mission, les contrôleurs disposent des mêmes pouvoirs que ceux attribués aux agents de contrôle de l'inspection du travail. Tout obstacle à l'accomplissement de cette mission est passible des sanctions prévues à l'article L. 8114-1.
- 645 « Les contrôleurs sont agréés. Cet agrément est révocable à tout moment.
- 646 « Les contrôleurs ne doivent rien révéler des secrets de fabrication ni des procédés et résultats d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leur mission. »
- 647 V. – Le titre III du livre IV du code de l'action sociale et des familles est ainsi modifié :
- 648 1° À la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 431-3 et à la deuxième phrase du dernier alinéa de l'article L. 433-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-22 » ;
- 649 2° Le 1° de l'article L. 432-2 est ainsi rédigé :
- 650 « 1° Le titre II du livre I<sup>er</sup> relatif à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception de l'article L. 3121-1 relatif à la durée du travail effectif, de la sous-section 1 de la section 2 du chapitre I<sup>er</sup> relative au temps de pause et des articles L. 3122-1, L. 3122-2, L. 3122-5, L. 3122-8 à L. 3122-16 et L. 3122-19 à L. 3122-23 relatifs au travail de nuit ; ».
- 651 VI. – Le code général des impôts est ainsi modifié :
- 652 1° Au premier alinéa et à la première phrase de l'avant-dernier alinéa du 1° *bis* du 1 et à la première phrase du premier alinéa du 9 de l'article 39, les références : « L. 3141-22 à L. 3141-25 » sont remplacées par les références : « L. 3141-24 à L. 3141-27 » ;
- 653 2° Au second alinéa du 2 du I de l'article 244 *quater* Q, la référence : « à l'article L. 3123-14-1 » est remplacée par les références : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et à l'article L. 3123-19 » ;
- 654 VII. – À l'article L. 191-2 du code minier, les références : « L. 3121-52 et L. 3122-46 » sont remplacées par la référence : « L. 3121-65 ».
- 655 VIII. – Le code rural et de la pêche maritime est ainsi modifié :
- 656 1° Au 2° de l'article L. 712-4, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;
- 657 2° Au 4° de l'article L. 712-6, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;
- 658 3° L'article L. 713-2 est ainsi rédigé :
- 659 « Art. L. 713-2. – Le code du travail s'applique aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1 du présent code, à l'exception des dispositions pour lesquelles le présent livre a prévu des dispositions particulières. » ;
- 660 4° L'article L. 713-13 est ainsi rédigé :
- 661 « Art. L. 713-13. – I. – Par dérogation à l'article L. 3121-21 du code du travail, pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 et au 6° du même article L. 722-20 du présent code, pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole, la limite de quarante-quatre heures est calculée sur une période de douze mois consécutifs. Les mêmes exploitations, entreprises, établissements et employeurs peuvent être autorisés à dépasser le plafond de soixante heures mentionné à l'article L. 3121-20 du code du travail à la condition que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.
- 662 « II. – Pour l'application de l'article L. 3121-33 du code du travail, les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7 du même code sont les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1, aux 2° et 3° de l'article L. 722-20 du présent code et au 6° du même article L. 722-20, pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole. » ;
- 663 5° (*Supprimé*)
- 664 6° Les articles L. 713-3, L. 713-4, L. 713-5, L. 713-19, L. 714-5, L. 714-6 et L. 714-8 sont abrogés ;
- 665 7° Après la seconde occurrence du mot : « article », la fin du I de l'article L. 714-1 est ainsi rédigée : « L. 3131-1 du code du travail. »
- 666 IX. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :
- 667 1° Au premier alinéa de l'article L. 133-5, à la première phrase du 3° du IV de l'article L. 241-13 et au premier alinéa et à la première phrase du 2° de l'article L. 243-1-3, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;
- 668 2° Au 1° de l'article L. 133-5-1, la référence : « L. 212-4-3 » est remplacée par les références : « L. 3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L. 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31 » ;
- 669 3° À la première phrase de l'article L. 241-3-1 et à l'article L. 242-8, la référence : « L. 212-4-2 » est remplacée par la référence : « L. 3123-1 » ;
- 670 4° L'article L. 241-18 est ainsi modifié :
- 671 a) Au 1° du I, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les références : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;
- 672 b) Au 2° du même I, la référence : « L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « L. 3121-54 » ;
- 673 c) Au II, la référence : « à l'article L. 3121-44 » est remplacée par la référence : « au 3° du I de l'article L. 3121-62 » ;

- 674 d) Au même II, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-57 » ;
- 675 e) Au 4° du I, la référence : « L. 3122-4 » est remplacée par la référence : « L. 3121-39 » ;
- 676 f) Au 3° du même I, la référence : « du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 » est remplacée par la référence : « de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-2 » ;
- 677 5° Au deuxième alinéa de l'article L. 242-9, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 212-4-3 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3123-6 » .
- 678 X. – Le code des transports est ainsi modifié :
- 679 1° Au second alinéa de l'article L. 1321-6, les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;
- 680 2° Au dernier alinéa de l'article L. 1321-7, les mots : « dispositions de l'article L. 3122-31 » sont remplacés par les références : « articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;
- 681 3° À l'article L. 1321-10, la référence : « L. 3121-33 » est remplacée par la référence : « L. 3121-16 » ;
- 682 4° L'article L. 1821-8-1 est ainsi modifié :
- 683 a) Au 3°, les références : « L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;
- 684 b) Au 4°, la référence : « de l'article L. 3122-31 » est remplacée par les références : « des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;
- 685 5° Au premier alinéa de l'article L. 3312-1, la référence : « de l'article L. 3122-31 » est remplacée par les références : « des articles L. 3122-5, L. 3122-16 et L. 3122-23 » ;
- 686 6° À l'article L. 3312-3, la référence : « de l'article L. 3123-16 » est remplacée par les références : « des articles L. 3123-23 et L. 3123-30 » ;
- 687 7° À l'article L. 3313-2, les mots : « dispositions des articles L. 3121-42 et L. 3121-43 » sont remplacés par les références : « articles L. 3121-54 et L. 3121-56 » ;
- 688 8° L'article L. 4511-1 est ainsi modifié :
- 689 a) Les mots : « des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-19 du code du travail relatives à la durée maximale hebdomadaire de travail et aux dispositions réglementaires du code des transports relatives à la durée quotidienne de travail effectif et à la durée hebdomadaire moyenne de travail » ;
- 690 b) La référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;
- 691 c) À la fin, les mots : « et au plus égale à l'année » sont supprimés ;
- 692 9° À l'article L. 5544-1, les références : « L. 3121-1 à L. 3121-37, L. 3121-39, L. 3121-52 à L. 3121-54, L. 3122-1, L. 3122-4 à L. 3122-47, L. 3131-1, L. 3131-2 » sont remplacées par les références : « L. 3121-1 à L. 3121-50, L. 3121-61 et L. 3121-65 à L. 3121-68, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;
- 693 10° Le début de l'article L. 5544-3 est ainsi rédigé : « Les dispositions relatives à la période d'astreinte mentionnée aux articles L. 3121-8 à L. 3121-11, L. 3171-1 et L. 3171-3 du code du travail sont applicables aux marins... *(le reste sans changement)*. » ;
- 694 11° L'article L. 5544-8 est ainsi modifié :
- 695 a) À la première phrase, les références : « L. 3121-22 et L. 3121-24 » sont remplacées par les références : « L. 3121-32, L. 3121-35 et L. 3121-36 » ;
- 696 b) À la seconde phrase, la référence : « L. 3121-39 » est remplacée par la référence : « L. 3121-62 » ;
- 697 12° À l'article L. 5544-10, la référence : « L. 3123-37 » est remplacée par la référence : « L. 3123-38 » ;
- 698 13° À l'article L. 6525-1, les références : « L. 3121-33, L. 3122-29 à L. 3122-45, L. 3131-1 et L. 3131-2 » sont remplacées par les références : « L. 3121-15, L. 3122-1 à L. 3122-24, L. 3131-1 à L. 3131-3 » ;
- 699 14° L'article L. 6525-3 est ainsi modifié :
- 700 a) À la première phrase, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3121-26 » ;
- 701 b) À la seconde phrase, la référence : « à l'article L. 3121-22 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-32 et L. 3121-35 » ;
- 702 15° L'article L. 6525-5 est ainsi modifié :
- 703 a) La référence : « L. 3122-28 » est supprimée ;
- 704 b) Les références : « L. 3123-1, L. 3123-2, L. 3123-5 à L. 3123-8, L. 3123-10, L. 3123-11, L. 3123-14 à L. 3123-23 » sont remplacées par les références : « L. 3123-1 à L. 3123-3, des premier et troisième alinéas de l'article L. 3123-5, des articles L. 3123-6 à L. 3123-11, L. 3123-13, L. 3123-17 à L. 3123-21 et L. 3123-23 à L. 3123-31 » .
- 705 XI. – Le code du travail est ainsi modifié :
- 706 1° Au premier alinéa de l'article L. 1225-9, la référence : « L. 3122-31 » est remplacée par la référence : « L. 3122-5 » ;
- 707 2° Le premier alinéa de l'article L. 1263-3 est ainsi modifié :
- 708 a) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;
- 709 b) La référence : « L. 3121-35 » est remplacée par la référence : « L. 3121-19 » ;
- 710 3° Au premier alinéa de l'article L. 1271-5, au 4° de l'article L. 1272-4 et au 5° de l'article L. 1273-5, la référence : « L. 3123-14 » est remplacée par la référence : « L. 3123-6 » ;
- 711 3° bis Au deuxième alinéa des articles L. 5132-6 et L. 5132-7, les mots : « fixée à l'article L. 3123-14 » sont remplacés par les mots : « minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 » ;
- 712 4° À la première phrase du troisième alinéa de l'article L. 2323-3, la référence : « L. 3121-11 » est remplacée par les références : « L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;
- 713 5° Le 5° de l'article L. 2323-17 est ainsi modifié :

- 714 a) À la fin du *b*, la référence : « à l'article L. 3121-11 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3121-27 à L. 3121-38 » ;
- 715 b) À la fin du *d*, la référence : « à l'article L. 3123-14-1 » est remplacée par les références : « au premier alinéa de l'article L. 3123-7 et à l'article L. 3123-19 » ;
- 716 c) Le *e* est ainsi modifié :
- 717 – la référence : « à l'article L. 3141-13 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3141-13 à L. 3141-16 » ;
- 718 – la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;
- 719 6° Au 2° de l'article L. 1273-3, à la première phrase du 4° de l'article L. 3252-23, au premier alinéa de l'article L. 5134-60, au 2° de l'article L. 5134-63, à la fin du dernier alinéa de l'article L. 5221-7 et à la fin du 4° de l'article L. 7122-24, la référence : « L. 3141-30 » est remplacée par la référence : « L. 3141-32 » ;
- 720 7° À l'article L. 3132-28, la référence : « L. 3122-46 » est remplacée par la référence : « L. 3121-65 » ;
- 721 8° Au dernier alinéa de l'article L. 3134-1, les références : « et L. 3133-2 à L. 3133-12 » sont remplacées par les références : « L. 3133-2, L. 3133-3 et L. 3133-4 à L. 3133-12 » ;
- 722 9° Au second alinéa de l'article L. 3164-4, la référence : « L. 3121-52 » est remplacée par la référence : « L. 3121-65 » ;
- 723 10° Au deuxième alinéa de l'article L. 3171-1, la référence : « L. 3122-2 » est remplacée par la référence : « L. 3121-42 » ;
- 724 11° À l'article L. 3422-1, les références : « L. 3133-7 à L. 3133-11 » sont remplacées par les références : « L. 3133-7 à L. 3133-9, L. 3133-11 et L. 3133-12 » ;
- 725 12° Au premier alinéa du I de l'article L. 5125-1, les références : « L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 3122-35 » sont remplacées par les références : « L. 3121-15 à L. 3121-38, L. 3122-6, L. 3122-7, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-24 » ;
- 726 13° À la fin du premier alinéa de l'article L. 5134-126, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;
- 727 13° *bis* (nouveau) Au premier alinéa de l'article L. 6222-25, la référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » et les mots : « et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;
- 728 14° (Supprimé)
- 729 14° *bis* Après la référence : « L. 3121-10 », la fin du premier alinéa de l'article L. 6222-25 est supprimée ;
- 730 15° Au premier alinéa de l'article L. 6325-10, la référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » et les mots : « et par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;
- 731 16° Au premier alinéa de l'article L. 6331-35, les références : « L. 3141-30 et L. 3141-31 » sont remplacées par les références : « L. 3141-32 et L. 3141-33 » ;
- 732 17° Le premier alinéa de l'article L. 6343-2 est ainsi modifié :
- 733 a) La référence : « L. 3121-10 » est remplacée par la référence : « L. 3121-26 » ;
- 734 b) La référence : « L. 3121-34 » est remplacée par la référence : « L. 3121-17 » ;
- 735 c) (nouveau) Les mots : « ainsi que par l'article L. 713-2 du code rural et de la pêche maritime » sont supprimés ;
- 736 18° À la fin de l'article L. 7213-1, la référence : « L. 3141-21 » est remplacée par la référence : « L. 3141-23 » ;
- 737 19° Au 3° de l'article L. 7221-2, la référence : « L. 3141-31 » est remplacée par la référence : « L. 3141-33 » .
- 738 XII. – Au II de l'article 43 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, la référence : « L. 3141-22 » est remplacée, deux fois, par la référence : « L. 3141-24 » .
- 739 XIII. – Le 2° du IV de l'article 21 de l'ordonnance n° 2012-789 du 31 mai 2012 portant extension et adaptation de certaines dispositions du code rural et de la pêche maritime et d'autres dispositions législatives à Mayotte est ainsi rédigé :
- 740 « 2° L'article L. 3121-17 du code du travail et les articles L. 713-13, L. 713-20, L. 713-21, L. 714-1, L. 714-3 et L. 715-1 du code rural et de la pêche maritime sont applicables à Mayotte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. »
- 741 XIV (nouveau). – La section 3 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :
- 742 1° Dans l'intitulé de la section, les mots : « de réduction du » sont remplacés par les mots : « modifiant le » ;
- 743 2° À l'article L. 1222-7, le mot : « diminution » est remplacé par le mot : « modification » et les mots : « de réduction de » sont remplacés par les mots : « relatif à » ;
- 744 3° À l'article L. 1222-8, les mots : « de réduction de » sont remplacés par les mots : « relatif à » et les mots : « est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique » sont remplacés par les mots : « repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse » .
- 745 XV (nouveau). – Un décret détermine les conditions de maintien de la rémunération mensuelle des salariés qui effectuaient des heures supplémentaires régulières avant la date de promulgation de la présente loi.

**Mme la présidente.** Je suis saisie de trois amendements identiques.

L'amendement n° 23 rectifié *bis* est présenté par Mme Lienemann, MM. Godefroy, Durain, Cabanel, Gorce et Montaugé, Mme Ghali et MM. Courteau et Masseret.

L'amendement n° 41 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 865 est présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

Ces trois amendements sont ainsi libellés :

Supprimer cet article.

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, pour présenter l'amendement n° 23 rectifié *bis*.

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Vous avez raison, madame la ministre, d'appeler chacun à la responsabilité, car il est clair que le climat de tension et de violence qui règne aujourd'hui dans notre pays est fort alarmant. Il faut tout faire pour que nos concitoyens se rassemblent et pour être en mesure d'affronter les grands défis d'aujourd'hui : le terrorisme, la violence, qui doit reculer, et les mutations à opérer.

J'en appelle pour ma part à la responsabilité du Gouvernement. En effet, tout le monde sait qu'il existe depuis des mois et des mois dans l'opinion publique, dans les organisations syndicales et, plus généralement, dans l'ensemble du pays, même parmi ceux qui ont apporté leur confiance au Président Hollande, un désaccord profond sur cet article 2 et sur la mise en cause de la hiérarchie des normes. On en a déjà beaucoup débattu, mais je veux ajouter quelques arguments.

Pourquoi tant d'émoi ? Non seulement par formalisme, mais aussi parce que va être ouverte à l'accord d'entreprise la possibilité de remettre en cause le financement des heures supplémentaires. Or, pour bon nombre de nos concitoyens, cela pourrait entraîner une baisse de revenu, car le seuil de déclenchement et le niveau de dédommagement seraient insuffisants. Cela représenterait donc un recul pour eux et pour les salariés concernés à l'avenir.

La question du pouvoir d'achat des salariés est vitale pour notre économie. Nous le constatons, il y a partout dans le monde un manque de la demande, dû en particulier à la stagnation du pouvoir d'achat des classes moyennes et des couches populaires ; trop de nos concitoyens sont des travailleurs pauvres ou ont du mal à finir le mois. Leur consommation entretiendrait pourtant le carnet de commandes de nos entreprises.

J'en viens à la thèse selon laquelle la baisse du coût du travail serait indispensable pour améliorer notre compétitivité. Je vous renvoie à cet égard aux études du FMI, qui a bien longtemps plaidé en faveur de cette cause mais qui, au regard de ses analyses, a fini par constater qu'il ne s'agit pas du tout d'un critère déterminant pour la compétitivité, contrairement à l'innovation, à la formation et à la qualité des infrastructures.

Enfin, vous vous revendiquez, madame la ministre, de la social-démocratie. Je vous propose alors de vous inspirer de nos amis finlandais, dont le parti social-démocrate et les syndicats viennent de signer un accord de compétitivité...

**Mme la présidente.** Veuillez conclure, ma chère collègue.

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Je termine, madame la présidente. (*Marques d'impatience sur les travées du groupe Les Républicains.*)

Le point clef de cet accord...

**Mme la présidente.** Il faut vraiment conclure !

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** ... résidait dans la suppression de la mise en cause de la hiérarchie des normes (*Les marques d'impatience sur les travées du groupe Les Républicains s'amplifient.*), suppression qui a été entérinée ;...

**Mme la présidente.** Merci !

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** ... les Finlandais sont donc revenus sur cette disposition.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Dominique Watrin, pour présenter l'amendement n° 41.

**M. Dominique Watrin.** Je ne reviendrai pas sur ce qu'ont indiqué mes collègues à propos de l'inversion de la hiérarchie des normes et du principe de faveur ; nous aurons l'occasion d'en reparler lors des débats sur l'article 2, dont nous demandons, au travers de cet amendement, la suppression.

Au-delà d'une régression sans précédent des droits sociaux, cet article, en promouvant l'accord d'entreprise, participe d'un mouvement plus vaste, qui cède à la fiction d'une égalité entre les parties au contrat de travail.

Négocier au plus près des salariés reviendrait automatiquement à leur donner plus de pouvoir – c'est ce que vous affirmez, madame la ministre, mais vous n'en apportez jamais la démonstration. Nous pensons, au contraire, que c'est une fiction, qui ne résiste pas à la réalité.

D'une part, les rapports au sein de l'entreprise sont inégaux, fondés sur la subordination et, parfois, l'intimidation et le chantage, surtout en période de crise. Les salariés étant placés dans une situation de subordination, la négociation au plus près des travailleurs peut conduire au *dumping* social.

D'autre part, cette modification de l'architecture du droit du travail inquiète tout autant, je dois le dire, de nombreux chefs d'entreprise. Autoriser les entreprises à négocier au cas par cas les modalités d'application du code du travail, c'est créer un levier pour faire baisser leurs prix. La logique de la concurrence économique contraindra *de facto* l'ensemble des acteurs à entrer dans une spirale de *dumping* social, pour préserver leur compétitivité.

Ne l'oublions jamais, les accords de branche, les conventions collectives, quand ils sont respectés par tous les acteurs d'un secteur d'activité, sont la garantie même d'une concurrence saine et loyale. Permettre à un accord d'entreprise d'y déroger, par exemple en majorant les huit premières heures supplémentaires de 10 %, c'est dynamiter tout l'édifice de régulation économique et de protection des salariés.

Enfin, madame la ministre, vous dites, sans en apporter aucune preuve, qu'une plus grande latitude conférée aux employeurs dans la négociation permettrait de créer des emplois. Cela me paraît tout à fait contestable. D'ailleurs, un groupe de chercheurs de l'université Panthéon-Assas vient de révéler qu'une telle latitude supprimerait des emplois !

En résumé, l'article 2 n'est qu'un instrument de mise sous pression des salariés et de dérégulation. C'est pourquoi nous en demandons la suppression.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 865.

**M. Jean Desessard.** Je n'ai pas grand-chose à ajouter à tout ce qui a été dit depuis le début de la semaine, notamment hier soir. De plus, je me reconnais dans les propos qu'a tenus ma collègue socialiste, Marie-Noëlle Lienemann, et dans son analyse de l'article 2. Comme elle, j'estime que les accords d'entreprise pourraient être intéressants, mais pas dans le contexte actuel, où le rapport de force ne joue pas en faveur des salariés.

Je crains que le dispositif prévu dans le projet de loi ne débouche sur une concurrence entre les salariés et entre les entreprises et que le moins-disant social, qui est souvent pratiqué aujourd'hui, ne devienne la norme. Vous vous en défendez, madame la ministre, mais la droite sénatoriale, elle, l'a bien compris !

**Mme Nicole Bricq.** Pas vraiment !

**M. Jean Desessard.** Si, elle est favorable à l'accord d'entreprise.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur de la commission des affaires sociales.** Nous y sommes favorables depuis toujours !

**M. Jean Desessard.** Ce qui vous intéresse, c'est la souplesse, pour permettre l'adaptation de l'entreprise au rapport de force mondial. De fait, vous cherchez à aller vers toujours plus de souplesse, mais, pour moi, le rôle de la gauche et des écologistes consiste à maintenir un équilibre entre, d'une part, une autonomie et un pouvoir d'initiative de proximité et, d'autre part, des garanties sociales pour tous, de manière à éviter une concurrence qui aboutisse au *dumping* social.

Madame la ministre, vous nous avez dit à plusieurs reprises que vous étiez à 200 % pour ce projet de loi. Je dirai que, pour sa part, la droite y est favorable à 300 % !

**M. Bruno Sido.** Allons bon !

**M. Jean Desessard.** Aujourd'hui, vous vous faites doubler, puisque, au travers des amendements qu'elle a déposés sur ce texte, la droite sénatoriale remet en cause les 35 heures. Elle va jusqu'à dire que la base légale sera de 39 heures ! Vous trouverez donc toujours quelqu'un qui voudra davantage de souplesse que vous... La question n'est donc pas de chercher plus de souplesse, mais de s'arrêter à temps pour que les choses n'empirent pas.

Nous, nous souscrivons, sur la question des accords d'entreprise, à ce qu'a dit notre collègue Martial Bourquin hier soir, à savoir qu'un équilibre doit être trouvé entre l'initiative, au niveau de l'entreprise, et la garantie, au niveau de la branche. Voilà pourquoi nous demandons la suppression de l'article 2.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur de la commission des affaires sociales.** La commission a émis un avis défavorable sur ces amendements visant à supprimer un article majeur du projet de loi. L'article 2 pose en effet un principe d'organisation fondé sur la subsidiarité, qui consiste à « remonter » à partir du terrain.

La réalité du dialogue social mené actuellement dans nos territoires montre bien que la négociation au niveau de l'entreprise est plus concrète, plus animée par la recherche du consensus et moins sujette aux postures. Dès lors, faire confiance aux partenaires sociaux dans l'entreprise nous semble de bonne politique.

D'ailleurs, il faut tordre le cou à certaines rumeurs, comme celles qui courent sur le rôle que jouent les branches en Allemagne. Hier, M. Bourquin évoquait leur rôle central. Mais, comme l'indique l'étude d'impact du Gouvernement, en dix ans, de 1995 à 2005, les clauses d'ouverture dans les accords de branche se sont multipliées dans ce pays, puisque le taux d'entreprises y ayant recours est passé de 5 % à 75 %. On voit donc bien que, même là où la branche a un rôle central, les entreprises aspirent, en réalité, à conclure leurs propres accords, pour trouver leurs propres équilibres.

**M. Bruno Sido.** Eh oui !

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Tout cela plaide donc pour le maintien de l'article 2.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.** Le Gouvernement est lui aussi défavorable à ces amendements.

L'article 2 porte vraiment la philosophie du projet de loi et a fait l'objet d'une concertation avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales pendant six mois.

Pour ce qui est de la philosophie du texte, j'ai eu l'occasion, mesdames, messieurs les sénateurs, de vous l'exposer longuement hier. Je veux cependant répéter que, chaque fois que l'on a voulu laisser une place à l'accord d'entreprise, de nombreuses voix se sont élevées en brandissant le risque d'une régression sociale. Pourtant, depuis trente ans, un mouvement se dessine, dans notre pays, en faveur de l'accord d'entreprise. Pourquoi ? Parce que l'accord d'entreprise est ce qui permet de mieux nous adapter dans l'économie mondialisée, et de le faire par le dialogue social.

Je ne veux absolument pas opposer un niveau à un autre. Bien évidemment, le niveau de la branche est essentiel. Il doit être garanti et peut même, parfois, être renforcé. L'enjeu, quand on étudie les comparaisons au niveau européen, a trait au *dumping* social. C'est le point central !

Le *dumping* social porte principalement sur les salaires. Sur ce plan, notre pays a une chance formidable, compte tenu de la procédure d'extension existant pour les conventions collectives au niveau de la branche et du mode de fixation des salaires. On voit bien que, dans d'autres pays, on essaie de mettre en œuvre le salaire minimum *via* les conventions collectives, comme c'est le cas en Allemagne aujourd'hui. En Espagne, le mouvement à l'œuvre est celui d'une fixation des salaires par des accords au niveau de l'entreprise : c'est là que se joue le *dumping* social !

Tel n'est absolument pas le sens du projet de loi. Au travers de celui-ci, nous voulons, sur ce qui fait le quotidien des salariés, notamment sur la question du temps du travail – je parle non pas de la durée légale, mais de sujets tels que la récupération des heures perdues ou encore les congés –, permettre que, par le dialogue social et par le verrou de l'accord majoritaire, des compromis soient noués au plus près de l'entreprise.

Je rappelle que le projet de loi engage un vrai mouvement de restructuration des branches, parce que, oui, il faut rendre la négociation beaucoup plus dynamique également à ce niveau ! Cependant, face à une branche comme l'UIMM, l'Union des industries et métiers de la métallurgie, qui regroupe des métiers de l'aéronautique, de l'informatique et de la métallurgie, n'est-il pas légitime de se demander si le cadre existant est adapté ? Nous voyons bien que, en matière de temps de travail et d'organisation, les situations diffèrent.

Dans ces conditions, il est nécessaire de prévoir une possibilité d'adaptation. Pourquoi est-ce encore plus nécessaire aujourd'hui qu'hier ? Parce que nous observons des contournements du droit du travail dans notre pays. Parce que le travail détaché, le travail indépendant et l'intérim se répandent. Là est l'enjeu !

Nous croyons qu'il faut permettre des souplesses, mais que celles-ci ne doivent pas être à sens unique : elles doivent résulter de la négociation. Sur ce plan, il existe une vraie différence par rapport aux accords d'entreprise qui étaient signés hier. Cette différence réside dans le verrou de l'accord majoritaire : les accords doivent reposer sur un consensus suffisamment large au sein de l'entreprise. C'est un point central !

En outre, en l'absence d'accord, c'est le droit actuel qui s'applique. Il est essentiel de le rappeler !

Enfin, comme on ne naît pas négociateur, le texte augmente de 20 % les moyens des syndicats et la formation des syndicalistes, pour améliorer leur capacité à nouer des compromis. (*Applaudissements sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.*)

**Mme la présidente.** La parole est à M. Franck Montaugé, pour explication de vote.

**M. Franck Montaugé.** Je tiens avant toute chose à saluer le travail ainsi que le courage de Mme la ministre.

C'est en toute liberté de conscience que je vais m'exprimer.

Plus que la question du rapport entre la loi et le contrat, au demeurant fondamentale, ce qui, selon moi, qualifie politiquement l'article 2 issu du texte de la commission, c'est la remise en cause pure et simple des 35 heures. Avec une telle proposition, nous mesurons pleinement les conséquences sociales que pourrait entraîner la suppression de la durée légale du travail effectif dans notre législation. Cette disposition constitue une régression majeure du mouvement de progrès et de partage du travail qui a pris sa source au XIX<sup>e</sup> siècle dans notre pays.

À ce stade de notre débat, il me paraît utile de rappeler et de remettre en perspective quelques grandes étapes de notre histoire sociale.

En 1982, la cinquième semaine de congés payés a été adoptée, sous le gouvernement de Pierre Mauroy. Rappelons que les deux premières semaines avaient été obtenues, avec les 40 heures, en 1936, sous le Front populaire, que la troisième l'a été en 1956, sous la présidence de Guy Mollet, et que la quatrième a été acquise en 1969, sous Charles de Gaulle. En 1998 et en 2000, les 35 heures ont été instituées par le gouvernement de Lionel Jospin.

La suppression de la référence aux 35 heures illustre parfaitement le risque de démantèlement de nos règles communes de protection et de vie que pourrait entraîner la négociation d'entreprise hors cadre de branche. C'est la raison pour laquelle je souhaite que le « principe de faveur » puisse rester la règle en matière de négociation des conditions de travail.

Dans ce cadre, la négociation dans l'entreprise et la négociation au niveau de la branche doivent et peuvent se renforcer l'une l'autre, au bénéfice des salariés et de la performance des entreprises. C'était tout l'esprit de l'article 13. Je regrette d'avoir à constater que la commission a dénaturé ce dernier sur certains points importants.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Non, nous l'avons renforcé !

**M. Franck Montaugé.** Mes chers collègues, en toute conscience des réalités d'aujourd'hui, par fidélité à notre histoire et dans l'intérêt même de nos entreprises, permettons, par nos propositions et nos votes, la poursuite du progrès social pour le plus grand nombre.

Pour ces motifs et en l'état actuel de la rédaction de l'article 2, je voterai l'amendement n° 23 rectifié *bis*, qui vise à le supprimer.

**M. Bruno Sido.** Un frondeur !

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, pour explication de vote.

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Je veux poursuivre mon raisonnement sur le projet social-démocrate.

Oui, il faut permettre de la souplesse dans les entreprises ! Pour ce qui concerne le temps de travail, il en existe énormément – par exemple, avec l'annualisation. Toutefois, il faut rester fidèle à la primauté de l'accord de branche ou de la loi pour ne pas permettre que l'accord d'entreprise soit de nature à baisser les rémunérations. C'est le déclenchement des heures supplémentaires et le niveau de leur rémunération qui, dans le cas présent, montrent le danger de ce genre de stratégie.

En Finlande, les syndicats et les sociaux-démocrates étaient arc-boutés contre la montée de la primauté de l'accord d'entreprise sur un certain nombre de sujets. La Commission européenne leur opposait des arguments identiques à ceux qui sont développés en France.

La Finlande vient de signer un accord qui rappelle la hiérarchie des normes et tue l'idée de la primauté de l'accord d'entreprise. Ils sont sociaux-démocrates. Ils ont vu venir la menace. Ils ont résisté ! Madame la ministre, vous devez retirer l'article 2 !

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean-Pierre Godefroy, pour explication de vote.

**M. Jean-Pierre Godefroy.** Mes chers collègues, nous sommes « au cœur du réacteur », si vous me permettez l'expression.

Je voudrais quand même rappeler que les conventions collectives couvrent environ 95 % des salariés aujourd'hui. Ce n'est pas le fait du hasard ! C'est une longue histoire, qui a commencé vers 1914 dans un certain nombre d'entreprises à forte implantation syndicale : les mines et le livre. La loi du 25 mars 1919 a donné un statut légal à ces conventions.

Sous le Front populaire, dont on fête le quatre-vingtième anniversaire, la loi du 24 juin 1936 a transformé les conventions collectives en loi professionnelle, de portée plus contraignante. Cette loi a introduit la procédure d'extension, qui permet au ministre du travail de rendre applicable à l'ensemble d'une branche les conventions conclues par les syndicats les plus représentatifs. D'ailleurs, la métallurgie, dont vous avez parlé, madame la ministre, a été à la pointe de cette politique contractuelle.

Les PME et les TPE ont vu dans les conventions collectives une sorte de bouclier qui les protégeait et qui leur permettait de se décharger de certaines responsabilités de négociation à travers la branche.

Les accords d'entreprise que vous nous proposez aujourd'hui sont inférieurs aux accords de branche – c'est toute la différence –, le principe de faveur étant supprimé. Au demeurant, une disposition très contestable, qui permet, à la demande de l'une des parties à la négociation, de ne pas rendre public l'accord d'entreprise, a été intégrée au projet de loi. C'est véritablement ouvrir la porte à un *dumping* inter-professionnel tout à fait dangereux ! Il est d'ailleurs frappant de constater l'opposition d'un certain nombre de syndicats, tant salariés que patronaux, à cette disposition. Du côté des salariés, la CGT, FO, SUD y sont hostiles. L'UNSA, les représentants de l'économie sociale et solidaire et la CFE-CGC, par le biais de son nouveau président, font valoir beaucoup de réserves. Du côté des entreprises, l'UPA, qui est la première entreprise de France, n'y est pas favorable non plus. C'est donc un accord minoritaire que vous avez introduit dans la loi, madame la ministre.

Pour ma part, je considère que les accords de branche sont une garantie tant pour les salariés que pour les entreprises, notamment les petites et moyennes entreprises. Certes, il a existé des dérogations par le passé – je pense aux lois Auroux et Aubry –, mais ces dérogations étaient très encadrées, ce qui ne me semble pas être le cas de celles que contient le texte que vous nous proposez. À cet égard, les propos que M. Retailleau a tenus hier, nous expliquant parfaitement les intentions de son groupe sur ce sujet, devraient nous inquiéter davantage.

J'espère que le Gouvernement n'aura pas joué à l'apprenti sorcier avec cet article, dont les conséquences risquent de n'être pas maîtrisées. (*Mme Marie-Noëlle Lienemann applaudit.*)

**Mme la présidente.** La parole est à M. Michel Le Scouarnec, pour explication de vote.

**M. Michel Le Scouarnec.** Au travers de notre amendement, nous souhaitons la suppression pure et simple de l'article 2, qui revient sur une tendance historique : la réduction du temps de travail.

Permettez-moi de procéder à un petit rappel : dans le code du travail de 1973, le temps de travail était principalement inclus dans un titre relatif aux conditions de travail, ce qui rapprochait la réglementation du temps de travail de la recherche de la qualité de vie professionnelle et de la santé. Désormais, la troisième partie du code du travail regroupe « durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale ».

Ce déplacement est symptomatique de l'évolution du droit et des mentalités, puisque le temps de travail est rapproché du régime de la rémunération, en accord avec le slogan « travailler plus pour gagner plus ». Cette évolution juridique est la conséquence des évolutions en cours depuis les années quatre-vingt, avec l'essor des dérogations aux règles du temps de travail et de la flexibilisation, avec la modulation, l'astreinte et les clauses de forfait. La conséquence est une réduction considérable du temps libre des travailleurs. Bien loin du « travailler moins pour travailler tous » des années 1999-2000, nous sommes proches du « travailler plus pour gagner plus » de 2007.

La flexibilité et la supplétivité ont été présentées, dans les premiers temps, comme le moyen d'un meilleur aménagement du temps de travail, laissant plus de libertés aux salariés dans le choix de leurs horaires. En fait, elles ont permis le développement du pouvoir des patrons de gérer et de préempter le temps de leurs salariés. Les conséquences sur le rythme de vie des personnes et l'atteinte aux temps consacrés au repos, à la vie familiale et à la vie publique sont inquiétantes et constituent un vrai recul social.

Pour toutes ces raisons, nous demandons la suppression de l'article 2.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean-Pierre Bosino, pour explication de vote.

**M. Jean-Pierre Bosino.** La nouvelle architecture des règles que vous proposez en matière de durée du travail et de congés, madame la ministre, loin de simplifier notre droit du travail, va le complexifier, rendre plus difficiles les contrôles et alimenter l'inflation jurisprudentielle.

La structuration en trois niveaux de cette nouvelle architecture, avec primauté donnée à l'accord d'entreprise, aboutira de fait à un recul des protections dont bénéficient les salariés.

Le « champ de la négociation collective » occupe désormais une place centrale. Il donne la priorité à l'accord d'entreprise, qui l'emporte sur l'accord de branche et le code du travail. Ce dernier n'existe qu'« à défaut » d'un accord d'entreprise.

Quant aux « dispositions supplétives », elles seront réécrites d'ici à 2019. Elles reprendront sans doute une grande partie des dispositions du code du travail actuel, mais s'appliqueront uniquement quand il n'y aura pas d'accord d'entreprise ou, à défaut, d'accord de branche. Il y a là, on le voit, une inversion des valeurs.

Cette nouvelle architecture et l'extension de la négociation dérogatoire ouvrent la porte à l'explosion des inégalités entre salariés et à l'éparpillement des normes sociales. Comment les salariés, y compris ceux qui évoluent au sein d'une même branche, et les inspecteurs du travail pourront-ils s'y retrouver dans un tel maquis de normes ? Comment pourra-t-on éviter l'écueil d'un recul des droits des salariés, sous l'effet de leur mise en concurrence ?

Il faut ajouter que l'étape suivante à l'accord d'entreprise, c'est la négociation individuelle du contrat de travail et du salaire avec le patron. C'est ce vers quoi nous conduit cet article 2.

Nous avons ici l'illustration d'une perversion du principe de subsidiarité, qui nie la réalité des rapports de force au sein des entreprises. En matière de droit du travail, plus que partout ailleurs, se vérifie en effet le principe qui veut que, « entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit ».

En sacrifiant la loi au nom du dialogue social, c'est en réalité le droit des salariés que vous sacrifiez.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Nicole Bricq, pour explication de vote.

**Mme Nicole Bricq.** Le groupe socialiste est évidemment défavorable à la suppression de l'article 2.

Au fond, nous sommes face à une double alternative.

La première est de nature politique : nous avons le choix entre une vision centralisée, verticale, du haut vers le bas,...

**M. Bruno Sido.** Passéiste !

**Mme Nicole Bricq.** ... et une vision décentralisée,...

**M. Bruno Sido.** Dynamique !

**Mme Nicole Bricq.** ... avec des acteurs d'autant plus responsables qu'ils seront plus autonomes et qu'ils agiront, prendront des décisions directement, face à leurs salariés et non pas dans une salle à Paris, loin du regard des personnes concernées. (*Exclamations sur les travées du groupe CRC.*)

La seconde alternative est juridique : soit nous conservons le système actuel, qui, depuis plus de trente-cinq ans, comporte de nombreuses exceptions à la règle de base du temps de travail – je rappelle que la durée légale de 35 heures est remise en cause non par l'article du projet de loi initial, mais par nos collègues de droite –, soit nous faisons le choix de la supplétivité ; quand il n'y a pas d'accord, le droit actuel s'applique.

Il faut replacer cet article dans la cohérence du texte. C'est là où nous sommes en désaccord avec nos collègues de droite. En effet, l'article 2 ne se comprend qu'à la lecture de trois autres articles.

Tout d'abord, l'article 10, qui fixe le principe de l'accord majoritaire – une majorité de 50 % sera nécessaire pour signer et appliquer un accord –, ce dont la droite ne veut pas.

Ensuite, l'article 13, qui donne un pouvoir de régulation aux branches, pouvoir qui s'exercera chaque année sur les accords d'entreprise et permettra de voir si l'entreprise s'est engagée dans la voie du *dumping* social.

Enfin, l'article 29, en vertu duquel les branches proposent des accords types aux petites entreprises de moins de cinquante salariés, ce qui leur facilitera la tâche.

Telles sont les raisons pour lesquelles nous sommes opposés à la suppression de l'article 2.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Annie David, pour explication de vote.

**Mme Annie David.** À la suite de mes collègues, je souhaite à mon tour intervenir sur cet article. J'étaierai mon argumentation à l'aide d'un exemple concret, en m'appuyant sur les propos que vous avez tenus, madame la ministre, lors de votre audition au Sénat : « Il ne s'agit pas d'avoir une vision angélique du dialogue social. Mais il faut aussi se départir d'une vision manichéenne du monde de l'entreprise. »

Je partage cette analyse. D'ailleurs, plus de 40 000 accords d'entreprise par an démontrent que les salariés sont prêts au dialogue social.

S'agissant de la vision manichéenne que les salariés auraient du monde de l'entreprise, je me permets de vous rappeler que, dans de multiples entreprises, ce sont les salariés qui défendent leur outil de travail, le développement industriel de notre pays, tout en alertant sur les risques sanitaires et écologiques. J'en veux pour preuve l'entreprise Isochem, qui dispose de solides et rares compétences dans le domaine de l'industrie agrochimique, chimique et pharmaceutique.

À Pont-de-Claix, dans l'Isère, cette entreprise raffine pour le compte de Vencorex – seul fabricant en France d'isocyanates, classé parmi les *leaders* mondiaux d'une filière répondant aux besoins en croissance des marchés de l'automobile, de l'ameublement et des revêtements –, tout en se fournissant auprès de Solvay et Air liquide, ce qui témoigne de son intégration dans l'activité de l'ensemble de la plateforme chimique. Or un énième plan vient menacer l'existence des derniers emplois et l'équilibre de toute la plateforme, qui a vu se succéder plans de restructuration, de délocalisation, de licenciement et de départs volontaires. Tous reposaient sur la même absence de volonté des industriels de développer l'activité, ce qui a eu pour effet de laisser des centaines et des centaines de salariés sur le carreau.

Au fil du dépècement de l'entreprise historique Rhône-Poulenc et des transferts d'activités, les salariés ont vu leurs contrats modifiés, leurs conditions de travail détériorées, sans jamais baisser les bras, tant pour faire valoir leurs droits et maintenir leurs emplois que pour refuser le démantèlement de leur filière. À Pont-de-Claix, ils en ont appelé à la responsabilité de toutes les sociétés de la plateforme, afin de développer une véritable stratégie visant à maintenir l'équilibre industriel de la filière régionale, qui profitera également à d'autres sites, en Alsace, dans le Rhône, dans la Drôme et dans plusieurs pays d'Europe. Un projet alternatif industriel traçant de véritables perspectives pour l'avenir de la chimie a

ainsi été proposé par les représentants CGT des personnels aux directions des sociétés concernées et au ministère de l'économie et de l'industrie.

**Mme la présidente.** Il faut conclure !

**Mme Annie David.** Vous le voyez, madame la ministre, mes chers collègues (*Marques d'impatience sur les travées du groupe Les Républicains.*), les salariés sont attachés...

**Mme la présidente.** Merci !

**Mme Annie David.** ... à leur entreprise. Je n'accepterai donc pas cet article 2 en l'état.

**Mme la présidente.** La parole est à M. David Assouline, pour explication de vote.

**M. David Assouline.** Face au trouble que provoque l'article 2, un responsable politique engagé pour la défense des travailleurs et des salariés ne peut lui aussi qu'être troublé et s'interroger.

Aujourd'hui, les droits sociaux sont menacés non seulement par ceux qui les remettent en cause politiquement, mais aussi par les rapports de force dans l'entreprise : quand il n'y a pas de syndicat dans une entreprise, ce n'est généralement pas bon pour les salariés... Un projet de loi qui essaie de prendre à bras-le-corps cette question, de faire en sorte que le syndicalisme français, très minoritaire au sein du salariat, trouve une véritable légitimité, notamment dans les PME, où 80 % des salariés sont employés, doit donc être regardé de près.

C'est vrai que la loi protège, mais elle peut changer selon les majorités politiques.

**M. Bruno Sido.** Heureusement !

**M. David Assouline.** En revanche, le rapport de force imposé dans l'entreprise par les syndicats, lui, demeure. Et ce rapport de force, il dépend du nombre d'adhérents d'un syndicat et non de la majorité politique en place ! Par conséquent, quand on veut renforcer le syndicalisme dans l'entreprise, je regarde plutôt ça d'un œil positif.

Cela étant, je comprends le trouble, car les dispositions prévues supposent l'existence de partenaires loyaux et responsables. Or, au cours de ces dernières années, ceux qui ont parlé au nom du patronat ont fait preuve d'irresponsabilité. Voyez ce qui s'est passé avec le pacte de responsabilité et de solidarité : les promesses n'ont pas été tenues !

Ce qui sème le trouble dans le pays, c'est aussi l'attitude du patronat français. D'autres patronats ont demandé des sacrifices aux salariés, mais, eux, ils ont tenu leurs engagements au moment où la croissance revenait. Le patronat de M. Gattaz provoque et ne donne pas confiance aux salariés...

**Mme la présidente.** Merci !

La parole est à M. Gaëtan Gorce, pour explication de vote.

**M. Gaëtan Gorce.** Tout n'est pas à jeter dans cet article 2. Je pense en particulier à la volonté de regrouper les branches, pour en diminuer le nombre aberrant.

Développer et encourager la négociation d'entreprise, rapprocher ces questions des salariés, c'est également une bonne idée. En théorie, l'idée est même parfaite, mais, en pratique, elle se heurte à de très nombreuses objections. La principale a été évoquée par nombre d'entre nous : la faiblesse de la représentation syndicale dans les entreprises, qui est le résultat d'une histoire qu'on ne peut ignorer. Une autre objection tient au contexte dans lequel cette négociation d'entreprise est encouragée : les salariés n'ont pas de grain à moudre, puisque leur emploi est menacé et qu'il s'exerce une



forte pression sur les salaires. Tout les poussera à négocier des accords de régression, puisqu'il s'agit d'abord de sauvegarder l'entreprise.

Voilà un certain temps, j'ai été le rapporteur de la loi sur les 35 heures. Dans le cadre de son examen, nous avons pris soin d'encourager la négociation d'entreprise, et ce de différentes manières, notamment en prévoyant comme contrepartie le bénéfice d'aides et, plus particulièrement, de baisses de cotisations. Cela permettait aux salariés de négocier en matière de salaire et d'emploi dans un cadre plus équilibré. Ainsi, en 2001, soit au moment où la loi sur les 35 heures a été votée, on comptait en moyenne 35 000 accords par an. On est ensuite passé à plus de 75 000, notamment dans les petites entreprises. Je note que ce chiffre est aujourd'hui retombé à 35 000.

Le problème n'est pas de savoir si nous voulons favoriser la négociation d'entreprise, qui n'est d'ailleurs pas remise en cause. Certains prônent un système décentralisé. Or rien n'empêche aujourd'hui les entreprises de négocier. La question est de savoir quels sont les objectifs d'une telle négociation.

Aujourd'hui, la négociation d'entreprise doit s'insérer dans le cadre fixé par la loi et la branche. C'est à ce principe que nous restons attachés. Nous estimons en effet qu'il existe un déséquilibre très net des rapports de force et qu'il n'est donc pas souhaitable – je reviendrai sur ce point – d'encourager une dérégulation supplémentaire, alors que tout va dans le sens d'une individualisation du droit du travail, qu'il s'agisse des salaires, du temps de travail ou de la reconnaissance. Un tel mouvement présente trop de risques pour les salariés. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous ne devons pas aller dans le sens qui nous est proposé. (*M. Jean Desessard applaudit.*)

**Mme la présidente.** Je mets aux voix les amendements identiques n<sup>os</sup> 23 rectifié *bis*, 41 et 865.

J'ai été saisie de deux demandes de scrutin public émanant, l'une, de la commission, l'autre, du groupe CRC.

Je rappelle que l'avis de la commission est défavorable, de même que celui du Gouvernement.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

(*Le scrutin a lieu.*)

**Mme la présidente.** Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

(*Il est procédé au dépouillement du scrutin.*)

**Mme la présidente.** Voici, compte tenu de l'ensemble des délégations de vote accordées par les sénateurs aux groupes politiques et notifiées à la présidence, le résultat du scrutin n<sup>o</sup> 250 :

Nombre de votants .....	340
Nombre de suffrages exprimés .....	339
Pour l'adoption .....	38
Contre .....	301

Le Sénat n'a pas adopté.

Je suis saisie de deux amendements identiques.

L'amendement n<sup>o</sup> 473 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n<sup>o</sup> 963 rectifié est présenté par MM. Durain, Godefroy et Cabanel, Mme Lienemann, MM. Labazée et Gorce, Mme Ghali et MM. Néri et Courteau.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 3

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Pour l'application des dispositions du présent livre, la convention ou accord d'entreprise ne peut être que plus favorable aux salariés que l'accord de branche et l'accord de branche ne peut être que plus favorable aux salariés que les lois et règlements en vigueur et les règles supplétives prévues par ce livre.

La parole est à Mme Annie David, pour présenter l'amendement n<sup>o</sup> 473.

**Mme Annie David.** Par cet amendement, nous proposons de rétablir le principe de faveur. Je m'appuierai de nouveau sur un exemple local pour illustrer mon propos.

Le groupe Sequana, propriétaire, avec la BPI, la Banque publique d'investissement, de l'entreprise Arjowiggins, spécialisée dans les papiers et cartons de communication, a décidé de fermer le site flambant neuf de Charavines dans l'Isère, pour concentrer la production sur sa filiale située en Écosse. Durant des mois, les salariés d'Arjowiggins ont tenté de contrer la stratégie du groupe Sequana, dont la seule intention était de retrouver un repreneur qui détruise l'outil industriel, afin qu'il ne puisse pas un jour se trouver en concurrence avec l'usine située en Écosse.

Pour les salariés, l'important était de préserver leur savoir-faire et leurs emplois. Pour ce faire, ils ont étudié plusieurs pistes de reprise. L'une d'entre elles était un projet assis sur la chimie verte et fondé sur un nouveau procédé, la chromatogénie. Il permet la fabrication de papiers et cartons totalement résistants à l'eau, qui conservent leurs qualités de recyclage et de biodégradation. Il présente de nombreux atouts, sur le plan tant environnemental que de la santé publique. Il s'agit d'un procédé innovant, économique, qui trouve ses débouchés dans de nombreux domaines : l'emballage, l'ameublement, mais aussi la construction et la rénovation de logements.

Le projet porté par les salariés d'Arjowiggins présentait en outre le grand avantage de s'adapter à l'outillage en place dans l'usine papetière de Charavines, permettant un redémarrage immédiat de la production et la reprise immédiate des 80 salariés du site, avec la perspective, à moyenne échéance, d'emplois supplémentaires, ainsi que la préservation des emplois indirects affectés, dans le bassin d'emploi, par l'arrêt de l'activité de l'usine de Charavines.

L'opportunité d'un tel projet, économiquement et socialement compétitif, utile, innovant et respectueux de l'environnement, aurait pu conduire l'actionnaire, la BPI, et les ministres de l'économie et du développement durable, auxquels, avec d'autres élus, je me suis adressée, à tenter de convaincre le groupe Sequana de changer de stratégie. Il lui aurait été possible, soit de favoriser ce projet de reprise industrielle, soit de conserver sur le site la production qui ne concurrençait pas ses activités écossaises. Il n'en a rien été.

Aujourd'hui, les salariés ont été licenciés et les machines détruites. Le site est toujours en cours de cession à un repreneur qui n'envisage pas d'embaucher plus de 35 salariés pour sa nouvelle activité et ne s'est engagé qu'à une chose : ne surtout pas reprendre les salariés d'Arjowiggins, jugés « trop créatifs ».

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jérôme Durain, pour présenter l'amendement n° 963 rectifié.

**M. Jérôme Durain.** Dans un monde idéal, l'accord conclu au plus près de l'entreprise et de son activité est effectivement la meilleure solution. Il garantit la souplesse, la réactivité, l'efficacité. Dans un monde idéal, le dialogue et la confiance prévalent, les négociations apaisées et équilibrées sont la règle.

Malheureusement, je fais partie de ceux qui estiment que nous ne vivons pas dans un tel monde et que le contexte économique et social est profondément défavorable aux salariés : les rapports de subordination sont plus durs que jamais, le poids des syndicats est loin d'être celui qu'il devrait être. Dans le monde dans lequel nous vivons, il existe parfois des syndicats « maison », des référendums d'entreprise qui peuvent être organisés, comme chez Smart, contre l'avis des syndicats majoritaires, contre l'intérêt des salariés, pour des raisons économiques douteuses.

Pour toutes ces raisons, cet amendement de repli tend à prévoir un filet de sécurité, une garantie, contre le *dumping* social et la concurrence déloyale. Il vise également, madame la ministre, à permettre une ouverture politique en faisant évoluer ce texte vers une version acceptable par le plus grand nombre.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** L'adoption de ces amendements reviendrait à effectuer un bond de trente-quatre ans en arrière. En effet, cette histoire n'est pas nouvelle : c'est l'ordonnance Auroux du 16 janvier 1982 qui a pour la première fois autorisé les accords de branche à déroger à la norme supérieure, dans un sens favorable ou défavorable aux salariés. L'histoire de France nous enseigne également que des ministres communistes siégeaient à l'époque au gouvernement. Ils ne l'ont pas quitté pour autant ! Vous avez donc vous-mêmes, chers collègues communistes, ouvert la brèche (*Exclamations sur les travées du groupe CRC.*), et elle s'est petit à petit élargie.

Aujourd'hui, par cohérence, nous estimons qu'il revient aux salariés eux-mêmes, à travers leurs organisations représentatives, de parvenir avec leurs employeurs, au regard des conditions locales, aux équilibres et aux faveurs qui leur conviennent. Donnons la parole au terrain !

**M. Jean-Pierre Bosino.** Mais bien sûr ! Que chacun se débrouille !

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Comme je souhaite me faire bien voir de ma hiérarchie, je prendrai l'exemple de La-Roche-sur-Yon, en Vendée, un département agréable. Sur le site Michelin, des accords de compétitivité ont été conclus. Devinez qui a signé cet accord ? Le syndicat SUD ! Pas moins !

Cet accord prévoit un certain nombre d'assouplissements : les salariés auront à travailler davantage en période de pic d'activité et devront piocher dans leur compte épargne-temps lorsque l'activité diminue. Les délégués de SUD ont estimé qu'il s'agissait, localement, d'un bon accord pour les salariés.

Je le répète, faisons confiance au terrain. C'est site par site, branche par branche, que les équilibres seront trouvés, dans un sens nécessairement favorable aux salariés. En effet, si un accord est conclu, c'est que tout le monde s'y retrouve.

La commission a donc émis un avis défavorable sur ces deux amendements identiques.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Je vous ferai grâce des propos que j'ai déjà tenus hier sur la question du principe de faveur. Il me semble tout de même important de vous rappeler que notre souhait est de donner la possibilité aux acteurs de terrain de se mettre d'accord,...

**M. Jean-Pierre Bosino.** Cette possibilité existe déjà !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** ... avec cependant une règle essentielle : faute d'accord, c'est le droit actuel qui s'appliquera.

Je voudrais répondre à ce qu'a dit M. Godefroy en évoquant les lois Aubry. En effet, des dérogations existent depuis de nombreuses années. Mais, à l'époque où les lois Aubry ont été votées, un syndicat pouvait ne représenter que 5 % des salariés de l'entreprise et malgré tout signer un accord ; la règle des 30 % n'avait pas encore été créée. La vraie différence est là ! Nous, nous proposons l'instauration du principe de l'accord majoritaire. Cette évolution historique mérite d'être relevée.

La question du *dumping* social soulève beaucoup d'interrogations. Je comprends les inquiétudes, mais, je le répète, je n'oppose pas un niveau à un autre. Depuis l'ouverture de la négociation d'entreprise en 1982, chaque avancée dans ce sens a été taxée de régression sociale. À chaque fois, le risque du *dumping* social a été brandi. André Bergeron était déjà contre les lois Auroux. Mais à quoi sert-il d'avoir raison en théorie et tort dans la réalité ? Les lois successives en la matière ont-elles entraîné un *dumping* généralisé ? Certains répondront « oui » ! À ceux-là, je demande : à quel moment situez-vous l'âge d'or ?

**M. Jean-Pierre Bosino.** C'est l'âge des acquis sociaux !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Dans les années soixante, quand les ouvriers travaillaient à la chaîne, usés, avec une espérance de vie dépassant à peine l'âge de la retraite ? N'idéalisons pas le passé ! Soyons capables de le regarder avec lucidité, tout en reconnaissant le caractère essentiel des luttes sociales et des acquis existant dans notre pays.

J'ai déjà rappelé l'extension des conventions de branche et le fait que nous ne touchions ni au SMIC ni à la durée légale du travail. Monsieur Montaugé, le projet du Gouvernement est bien de maintenir une durée légale du travail de 35 heures. Il faut être particulièrement clair là-dessus !

De quoi parle-t-on quand on parle de *dumping* social ? Du salaire ! Or, sur ce sujet, le projet de loi est clair : le salaire minimum et les classifications sont déterminés au niveau de la branche, et les accords d'entreprise ne peuvent être que plus favorables aux salariés. C'est la réalité du texte qui est présenté aujourd'hui !

Il s'agit d'une vraie différence, par exemple, avec les positions du gouvernement conservateur espagnol, qui, lui, a donné la primauté à l'accord d'entreprise en matière de rémunération et surtout la possibilité de déroger à l'accord de branche par décision unilatérale de l'employeur. Cela n'a absolument rien à voir avec le projet qui est porté par le Gouvernement. Ce que nous faisons est complètement diffé-

rent ! Et je ne dis pas que si notre projet de loi est de gauche, c'est parce que des gouvernements conservateurs vont faire pire.

**M. Jean-Claude Carle.** Non, mieux !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Je dis que la généralisation du principe majoritaire issu de la position commune des syndicats en 2008 est un acquis essentiel.

À l'évidence, le développement des accords d'entreprise est un mouvement irréversible. Il est nécessaire de permettre aux entreprises de s'adapter beaucoup plus rapidement aux circonstances économiques ; mais nous prônons l'adaptation par le dialogue social, *via* un accord signé par des organisations syndicales représentant 50 % des salariés.

De surcroît, dans notre pays, le SMIC existe. C'est aussi une donnée essentielle ! On parle beaucoup de l'Allemagne, mais, jusqu'à cette année, la question du salaire minimum faisait une vraie différence avec la situation allemande. Je salue d'ailleurs, comme je l'ai déjà fait, le travail essentiel effectué en la matière par mon homologue Andrea Nahles, ministre du travail allemande.

Si, en France, on décidait de s'en remettre aux branches pour le salaire minimum, de nombreux salariés gagneraient moins que le SMIC.

**Mme Nicole Bricq.** Absolument ! On l'oublie !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Je vous l'ai dit hier : quarante-deux branches ont un coefficient inférieur au SMIC. Voilà aussi ce que nous montre le terrain !

Le *dumping* social peut également s'appliquer à la durée légale du travail, qui détermine le seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Le Gouvernement ne touche pas aux 35 heures,...

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Vous le faites, mais sournoisement !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** ... qui ne peuvent être modifiées ni par accord de branche ni par accord d'entreprise. C'est, là encore, une grande différence avec les décisions du gouvernement conservateur espagnol, ainsi qu'avec le projet de la majorité sénatoriale.

Concernant l'organisation du travail, nous maintenons la primauté des accords de branche pour les points les plus sensibles. Je pense au travail de nuit, au temps partiel, aux heures d'équivalence. En vérité, il est ridicule de soutenir que nous opposerions les différents niveaux de négociation. Nous cherchons, au contraire, le bon niveau, le niveau le plus efficace, en fonction des thèmes. En effet, nous considérons que, s'agissant de thèmes tels que les temps de pause, les temps d'habillage et de déshabillage, les heures de récupération des heures perdues, les délais de prévenance ou les amplitudes horaires, le bon niveau est celui de l'entreprise.

Aujourd'hui, l'accord d'entreprise peut décider de 70 % des paramètres de l'organisation du travail. Vous avez raison, de nombreuses dérogations sont déjà possibles.

**Mme Annie David.** Eh oui !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** En matière d'organisation de la vie quotidienne, nous souhaitons continuer à donner davantage de marge de manœuvre aux acteurs locaux. Notre objectif est notamment de revitaliser le syndicalisme.

Il n'est pas illégitime que les syndicats puissent négocier au plus près de l'entreprise sur ce qui fait le quotidien des salariés. La condition *sine qua non*, c'est que de tels accords soient conclus par des syndicats représentant plus de 50 % des salariés.

Aujourd'hui, des accords minoritaires sont signés concernant l'organisation de la modulation du temps de travail ou la négociation des contingents d'heures supplémentaires et des forfaits-jour. Or a-t-on constaté un *dumping* social généralisé ? Les salariés de Total n'ont évidemment pas les mêmes conditions de travail que les salariés de TPE ou de PME ; mais la réponse est non ! Cela ne veut pas dire que les abus n'existent pas, mais ils sont particulièrement minoritaires.

Pour quelle raison, alors, au moment où nous passons au principe de l'accord majoritaire, la situation empirerait-elle ? Qui peut me présenter un accord majoritaire qui s'est conclu à l'encontre de l'intérêt des salariés ? Je pose cette question à tous les dirigeants d'organisations syndicales que je rencontre. Personne !

**M. Didier Guillaume.** Eh oui ! C'est évident !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** De tels accords sont d'ailleurs, à près de 85 %, signés par toutes les organisations syndicales.

Le problème est que l'on manque d'accords, notamment dans les plus petites entreprises. La promotion par le Gouvernement des accords types de branche et du recours au mandatement syndical dans les TPE et les PME vise précisément à favoriser la négociation dans les plus petites entreprises.

Enfin, quels salariés continueraient à voter pour des syndicats qui iraient contre leurs intérêts ?

**Mme Laurence Cohen.** On pourrait poser la même question aux électeurs de François Hollande !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** La représentativité syndicale dans l'entreprise a un sens !

Les syndicats qui se sont engagés dans la conclusion des accords chez Renault, PSA ou Michelin ont-ils été sanctionnés après coup par les salariés ? Non ! Les craintes sont légitimes, mais les faits sont têtus.

Concernant les heures supplémentaires, je voudrais également mettre fin à certains fantasmes et apaiser certaines inquiétudes. Un accord majoritaire est un sacré verrou. Si vraiment les salariés ne devaient céder que le pistolet sur la tempe, alors, dans les treize branches où, depuis dix ans, il est possible de signer des accords d'entreprise dérogatoires – dans ces treize branches, les heures supplémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire de 10 % seulement : le verrou des 25 % n'existe pas –, des centaines, des milliers d'accords d'entreprise auraient été conclus. Mais, là encore, ce n'est pas le cas !

**M. Didier Guillaume.** Ce sont de bons arguments, très clairs !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Il n'y a pas eu de *dumping* social : voilà la réalité ! Je peux vous l'assurer, en tant que ministre du travail et au regard de tous les accords d'entreprise qui, depuis six mois, ont été portés à ma connaissance. Le travail effectué autour de ce projet de loi aura d'ailleurs eu le mérite d'instaurer une forme d'*open data* en matière d'accords d'entreprise ; cette transparence accrue fait du bien.

Par ce projet de loi, nous réaffirmons le rôle de la branche, nous posons le verrou de l'accord majoritaire – il s'agit, comme je l'ai dit, d'une évolution historique –, nous augmentons de 20 % les heures accordées aux délégués syndicaux, nous prévoyons la mise en place d'accords de méthode, nous introduisons le principe de loyauté de la négociation : voilà un vrai projet de société, au service du développement du dialogue social, bon pour le progrès économique et bon pour le progrès social! (*Applaudissements sur plusieurs travées du groupe socialiste et républicain.*)

**M. Didier Guillaume.** Très bonne argumentation!

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, pour explication de vote.

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Vous ne serez pas étonnés, chers collègues, que je défende le principe de faveur.

Madame la ministre, vous souhaitez des négociations dans l'entreprise. Je vous fais une proposition qui va donner du grain à moudre, comme disait André Bergeron : conditionnez le versement du CICE à la conclusion d'un accord d'entreprise!

**Mme Nicole Bricq.** Nous verrons ça lors de l'examen du projet de loi de finances!

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Là, oui, il y a de l'argent public, donc du grain à moudre, et de la faveur possible! Les contreparties pourraient concerner l'investissement, les garanties d'avenir, les salaires ou encore la modernisation de l'outil de production : quel beau champ des possibles! Mais non! Ce n'est pas possible! On donne des crédits publics à des chefs d'entreprise qui savent mieux que tout le monde ce qu'il convient d'en faire...

Certes, le salaire n'est pas touché, mais, sur la feuille de paie qu'il reçoit à la fin du mois, le salarié ne regarde pas dans le détail ce qui correspond au salaire brut ou aux heures supplémentaires.

Vous le savez très bien, madame la ministre, de la souplesse pour organiser le temps de travail, il en existe déjà autant qu'un évêque peut en bénir! Le problème, c'est que les heures supplémentaires, il faut les payer! C'est ce qu'une partie du patronat refuse, en prônant la baisse des rémunérations et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires! (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC. – M. Jean Desessard applaudit également.*)

**M. Ladislas Poniowski.** Et nous, nous comptons les coups!

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean-Louis Tourenne, pour explication de vote.

**M. Jean-Louis Tourenne.** Cela n'arrive pas si souvent, monsieur Poniowski. Ne boudez pas votre plaisir...

Mes chers collègues, c'est avec un peu de peine que j'ai entendu les sanglots longs des violons de la nostalgie. Je suis moi aussi, en tant que socialiste, l'héritier des longues luttes qui ont été menées pour améliorer le sort des salariés, et je ne me sens pas traître au motif que je soutiens le projet de loi qui nous est soumis. Je ne suis simplement pas d'accord pour que nous en restions là. Où en sommes-nous, en effet?

Les embauches se font à 90 % en CDD. La France est le deuxième pays de l'Union européenne au nombre de CDD d'une durée inférieure à un mois ; les jeunes signent, au titre de leur première embauche, des CDD d'une semaine sans espoir de renouvellement. La situation actuelle convient-elle vraiment à tout le monde? Au motif que beaucoup de gens

sont dans la rue, que l'opinion publique n'y serait pas favorable, devrions-nous modifier notre projet? (*Applaudissements sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.*)

**Mme Éliane Assassi.** Oui!

**M. Jean-Louis Tourenne.** Allons-nous désormais mener notre politique à coups de sondages? La noblesse de la politique n'est-elle pas précisément d'être à l'avant-garde, de faire œuvre de pédagogie et de conduire notre pays loin vers l'avant? (*Exclamations sur les travées du groupe CRC.*) Là n'est-elle pas notre responsabilité?

Je suis pour les accords d'entreprise : c'est le moyen de faire de chaque ouvrier un acteur de son entreprise.

**M. Jean-Claude Carle.** Très bien!

**M. Jean-Louis Tourenne.** En encourageant les accords d'entreprise, nous reconnaissons que l'ouvrier n'est plus mineur, mais qu'il est capable de réfléchir aux meilleures solutions et d'apporter sa contribution, adaptée à la situation locale, de sorte que, lorsque l'afflux de commandes arrive, les acteurs de l'entreprise soient capables d'y faire face ensemble, en étant prêts à innover et à modifier, le cas échéant, les conditions de production.

**M. Jean-Claude Carle.** Bravo!

**M. Jean-Louis Tourenne.** Chaque ouvrier, chaque salarié, pourra y trouver le sens de son engagement et même l'occasion de s'enthousiasmer pour le travail qu'il fait. C'est ce qui fait trop fréquemment défaut, conduisant parfois à des dégradations de la santé des travailleurs.

Nonobstant quelques points qui pourraient faire l'objet d'améliorations, je soutiens le projet de loi : il est nécessaire à notre pays, et je vous remercie, madame la ministre, de le porter avec autant de courage et de volonté. (*Applaudissements sur plusieurs travées du groupe socialiste et républicain. – M. Jean-Claude Carle applaudit également.*)

**Mme la présidente.** La parole est à M. Gaëtan Gorce, pour explication de vote.

**M. Gaëtan Gorce.** Je ne voudrais pas contrarier le bel enthousiasme qui vient de s'exprimer avec lyrisme. J'ai d'ailleurs cru comprendre que l'opposition de droite elle-même n'était pas tout à fait unanime sur la nature des réformes sociales à mettre en œuvre. Certains proposent une remise en question radicale du code du travail ; d'autres estiment que ce serait électoralement dangereux. Je les invite donc à un peu de patience : leurs divisions ne tarderont pas à apparaître.

Pour ce qui nous concerne, nous admettons le débat. C'est pourquoi nous nous exprimons, tous autant que nous sommes. Cependant, j'ai le sentiment, en écoutant certains de mes collègues, que leur vision des choses ne correspond pas exactement au texte présenté.

Il est évidemment légitime et nécessaire de déplorer le trop grand nombre de recrutements en CDD ou le fait que les emplois proposés aux jeunes soient trop souvent des emplois à temps partiel ou mal rémunérés ; mais je ne vois pas, dans le présent texte, ce qui va changer quoi que ce soit à la situation qui leur est faite. J'observe, au contraire, que le marché du travail fonctionne de telle manière que cette précarité et ces difficultés, qui se concentrent toujours sur les mêmes, demeureront une réalité. Les dispositions qui permettraient de les combattre ne se trouveront pas dans des accords

d'entreprise, qui peuvent déjà être signés. L'enthousiasme des salariés devrait déjà sans doute s'exprimer dans la mesure où cette capacité à négocier leur est offerte...

Dans ce débat, on oublie de livrer certains éléments. Par exemple, il est question d'ouvrir la négociation beaucoup plus largement qu'autrefois. J'ai indiqué que le nombre d'accords d'entreprise restait stable : environ 35 000 par an. Combien d'entreprises de plus de dix salariés répondent à l'obligation d'avoir un délégué du personnel ?

**Mme Évelyne Didier.** Eh oui !

**M. Gaëtan Gorce.** Combien d'entreprises disposent d'un délégué syndical ? Combien d'entreprises de plus de cinquante salariés sont dotées d'un comité d'entreprise ?

Une fois que nous connaissons ces données, nous pourrions discuter sur des bases sérieuses : nous disposerons en face de nous de la réalité du terrain social, qui n'est pas ce que l'on dit.

Oui, nous sommes pour la négociation d'entreprise ! Oui, nous sommes pour que les salariés s'investissent ! Mais encore faudrait-il leur en donner le pouvoir et les moyens.

Le rapporteur a établi une comparaison avec les lois Auroux. Les quatre lois Auroux avaient toutes pour objet de renforcer les pouvoirs d'intervention et de représentation des salariés, qu'il s'agisse du droit de retrait, du droit d'expression ou de la mise en place des comités d'hygiène et de sécurité. Tous ces dispositifs renforçaient la capacité des salariés non pas à s'exprimer individuellement et à négocier des accords ici ou là, mais à avoir une existence reconnue dans l'entreprise, y compris *via* leur syndicat.

Si c'est vers cela que vous souhaitez aller, sachez que nous défendons des amendements en ce sens et que nous sommes même disposés à en déposer d'autres. Une telle entreprise, si nous pouvions l'inscrire dans la perspective qui était celle de Jean Auroux, correspondrait naturellement mieux à l'engagement qui est le nôtre. Je vous invite d'ailleurs à lui demander son avis sur le texte qui nous est présenté ; vous verrez qu'il n'y retrouve pas tout à fait ses petits. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC et du groupe écologiste. – Mme Marie-Noëlle Lienemann applaudit également.*)

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Louis Masson, pour explication de vote.

**M. Jean Louis Masson.** Je suis quand même un peu surpris par les propos qui sont tenus, surtout dans une logique de respect de la démocratie.

Tous ceux qui justifient ces amendements affirment que les pauvres syndicats sont trop faibles et qu'il faut se battre contre les syndicats « maison ». Mais ce serait comme si demain on interdisait à des sénateurs non inscrits de se présenter aux élections !

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Exactement !

**M. Henri de Raincourt.** Quelle horreur ! (*Sourires sur les travées du groupe Les Républicains.*)

**M. Jean Louis Masson.** On a des syndicats qui ne représentent rien et qui s'en plaignent. Il faudrait donc trafiquer la loi pour faire plaisir à des syndicats complètement discrédités ?

Le problème de la CGT, c'est qu'elle représente ce que représente le parti communiste, c'est-à-dire rien du tout ! (*Rires sur les travées du groupe CRC.*) Voilà le vrai problème !

Quand on voit que la CGT, hier, s'est acoquinée avec des casseurs attaquant un hôpital pour enfants (*Exclamations sur les travées du groupe CRC.*),...

**M. Jean-Pierre Bosino.** Ce n'était pas la CGT !

**M. Jean Louis Masson.** ... il ne faut pas s'étonner que les salariés n'en aient plus rien à faire.

Ce qui se passe aujourd'hui pour les syndicats du style de la CGT se produira très prochainement lors des élections pour le parti socialiste et pour le parti communiste ! (*Mme Éliane Assassi s'esclaffe.*)

**Mme Cécile Cukierman.** C'est le degré zéro de la politique !

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Annie David, pour explication de vote.

**Mme Annie David.** Mieux vaut entendre ça que d'être sourd ! Prétendre que la CGT s'est acoquinée avec des casseurs pour s'attaquer à un hôpital pour enfants, c'est honteux ! (*Plusieurs membres du groupe CRC renchérissent.*)

**M. Dominique Watrin.** C'est scandaleux !

**M. Daniel Laurent.** Mais c'est vrai !

**M. Jean Louis Masson.** Eh oui !

**Mme Annie David.** Cela mérite des excuses, monsieur Masson. (*Marques d'approbation appuyées sur les travées du groupe CRC.*) Vous n'étiez pas à cette manifestation. Nous si, et nous avons bien vu ces casseurs ! (*Brouhaha sur les travées du groupe CRC.*)

**Mme Éliane Assassi.** Tout à fait, on les a vus défiler tranquillement encadrés et protégés par les CRS et la police !

**Mme Annie David.** Ce n'était pas des membres de la délégation des ouvriers, qui, eux, manifestaient de façon pacifique pour faire respecter leurs droits ! (*Le brouhaha sur les travées du groupe CRC s'amplifie.*)

**Mme la présidente.** Mes chers collègues, un peu de calme ! Des jeunes assistent à nos débats depuis les tribunes.

**Mme Éliane Assassi.** Il ne fallait pas nous insulter !

**Mme la présidente.** Veuillez poursuivre, madame David. Vous seule avez la parole.

**M. Jean Desessard.** Les casseurs sont des non-inscrits ! (*Sourires.*)

**Mme Annie David.** Madame la ministre, vous avez évoqué le verrou des accords majoritaires. Vous oubliez de dire que, s'il n'y a pas d'accord, ce n'est pas le droit supplétif qui prévaudra, il y aura référendum. À partir du moment où le référendum aura donné raison au patron, même si les organisations majoritaires dans l'entreprise ne veulent pas signer l'accord, celui-ci sera validé. L'argument du verrou de l'accord majoritaire me paraît donc un peu faible.

Nous sommes favorables au fait qu'il y ait le plus possible d'accords au niveau des entreprises. Je l'ai déjà souligné, 40 000 accords sont signés par an. Ils sont généralement acceptés par l'ensemble des salariés. Cependant, ils s'appuient sur une loi qui prévoit un plancher en dessous duquel il n'est pas possible de descendre, excepté dans certains cas où il y a dérogation. Malheureusement, les dérogations sont de plus en plus nombreuses.

Avec ce texte, nul besoin de prévoir des dérogations : on pourra directement descendre en dessous du seuil prévu par la loi. C'est ce que nous contestons.

Notre collègue Gaëtan Gorce l'a rappelé : beaucoup d'entreprises n'ont pas de représentant du personnel. Vous me répondez que des salariés seront mandatés, mais il ne s'agira pas forcément de salariés de l'entreprise.

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Si !

**Mme Nicole Bricq.** Ils seront mandatés par le syndicat !

**Mme Annie David.** Votre argument selon lequel les accords seront négociés au plus près des salariés ne tient donc pas non plus.

Nous continuerons à vous montrer par des exemples concrets de salariés qui se battent dans leur entreprise pour maintenir leur emploi et l'activité économique que nos concitoyens sont attachés à leur emploi dans notre pays.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Laurence Cohen, pour explication de vote.

**Mme Laurence Cohen.** La Haute Assemblée s'honorait effectivement à écouter les arguments des uns et des autres. Pour ma part, je ne répondrai pas à M. Masson tant ses propos sont caricaturaux.

Il n'est pas bon de présenter les choses de manière unilatérale. Ne nous faites pas dire ce que nous ne disons pas ! À l'heure actuelle, il y a les accords d'entreprise, les accords de branche et la loi. Or il existe dans les entreprises un lien de subordination. Je crois que nous pouvons tous le reconnaître – et ce « nous » est véritablement inclusif. Ce lien objectif, reconnu dans la loi, doit être pris en compte afin que les plus fragiles aient des droits. Il importe que ces droits soient les mêmes pour tous sur l'ensemble du territoire.

Quand j'entends certains dire avec des trémolos dans la voix que cette nouvelle loi extraordinaire permettra à chaque ouvrier d'être acteur de son destin, je me dis que c'est du grand théâtre. Des possibilités d'expression pour les salariés existent déjà ! C'est un point positif, même si nous souhaitons renforcer davantage ce droit.

Cela étant, plusieurs de mes collègues l'ont souligné, un certain nombre d'entreprises n'ont pas de comité d'entreprise en raison de leur taille. J'y insiste, car je trouve que le débat d'hier a été assez court, notamment sur le sort réservé à un certain nombre d'entreprises et d'emplois. Je pense en particulier aux femmes qui travaillent dans le secteur de l'aide à la personne. Ces salariées n'ont pas la possibilité de signer des accords d'entreprise. Prévoir dans la loi une hiérarchie des normes avec un principe de faveur est donc important si l'on veut permettre à chacun d'être respecté et que tout le monde ait les mêmes droits.

Ce texte, madame la ministre, même si vous essayez de nous donner des garanties, ouvrira la porte à toutes les dérives et aggravera le sort des salariés, car vous mettez complètement sous le boisseau le fait qu'existe un lien de subordination. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour explication de vote.

**M. Jean Desessard.** J'ai apprécié les propos de Gaëtan Gorce. Cela va me permettre de répondre à mon collègue d'Ille-et-Vilaine, qui affirme que cette loi va améliorer la lutte contre la précarité. Malgré l'élan lyrique de son intervention, il ne l'a pas démontré.

Dans la grande distribution, secteur dans lequel on enregistre beaucoup de précarité – les gens bossent à temps partiel, à des horaires non maîtrisés, etc. –,...

**Mme Laurence Cohen.** Pour beaucoup ce sont des femmes !

**M. Jean Desessard.** ... la concurrence n'est pas internationale. Une grande surface à Rennes n'est pas en compétition avec une grande surface en Allemagne ou dans un autre pays. Elle est uniquement en compétition avec les grandes surfaces du même territoire.

La loi n'arrive déjà pas à régler la précarité dans le secteur de la grande distribution, comment l'accord d'entreprise parviendra-t-il à améliorer la situation des salariés ? Comment parviendra-t-on à améliorer leur sort en donnant plus de pouvoir à des entreprises qui sont en concurrence localement ? La direction de l'entreprise dira aux employés : attention, les autres à côté majorent les heures supplémentaires de 10 %, pourquoi nous vous donnerions davantage ?

Cher collègue d'Ille-et-Vilaine, je vous remercie de nous avoir fourni cet exemple : même la grande distribution utilisera la concurrence pour influencer sur le montant de rémunération des heures supplémentaires !

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Hermeline Malherbe, pour explication de vote.

**Mme Hermeline Malherbe.** Le débat est vif. On entend, de part et d'autre, que les syndicats de salariés ne seraient pas représentatifs de l'ensemble des salariés. On entend aussi que les syndicats du patronat ou les interprofessions ne seraient pas non plus représentatifs du patronat. Une fois ce constat fait, il serait important d'ambitionner davantage de dialogue social, avec tout le monde autour de la table.

Nous ne sommes pas des bisounours. Effectivement, certaines entreprises sont telles que vous les représentez ; vous ne les caricaturez pas. Mais il y en a d'autres qui sont citoyennes, notamment dans l'économie sociale et solidaire, l'ESS, et dans les sociétés coopératives d'intérêt collectif, les SCIC. Il faut donc trouver le moyen de travailler sur ce texte sans chercher à tout supprimer – ce serait dommage. Nous devons faire avancer les choses, car le constat n'est pas réjouissant. Il est nécessaire que nous nous y mettions tous pour faire progresser le cadre du travail.

Voilà pourquoi, au bout du compte, nous ne faisons pas partie de ceux qui souhaitent supprimer cet article. Nous ambitionnons plutôt de l'améliorer afin d'aller dans le sens du progrès social : ce sera bon pour les salariés comme pour l'entreprise. Nous savons que le monde de l'entreprise a besoin de réactivité. Pour autant, nous devons toujours avoir pour ambition de continuer à protéger les salariés.

Si, à un moment donné, certaines propositions introduisent une concurrence déloyale sur le territoire dans un secteur d'activité donné, nous aviserons. Proposons une ambition un peu différente. On entend dire beaucoup de choses, mais il convient de regarder de plus près les réalités de l'ensemble de notre société : elles ne vont pas toutes dans le même sens ; certaines sont positives et d'autres sont négatives.

**Mme la présidente.** Je mets aux voix les amendements identiques n° 473 et 963 rectifié.

J'ai été saisie d'une demande de scrutin public émanant de la commission.

Je rappelle que l'avis de la commission est défavorable, de même que celui du Gouvernement.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

(Le scrutin a lieu.)

**Mme la présidente.** Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

(Il est procédé au dépouillement du scrutin.)

**Mme la présidente.** Voici, compte tenu de l'ensemble des délégations de vote accordées par les sénateurs aux groupes politiques et notifiées à la présidence, le résultat du scrutin n° 251 :

Nombre de votants .....	340
Nombre de suffrages exprimés .....	339
Pour l'adoption .....	38
Contre .....	301

Le Sénat n'a pas adopté.

**M. Henri de Raincourt.** Tout ça pour ça!

5

### CANDIDATURES À DEUX COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

**Mme la présidente.** J'informe le Sénat que la commission des lois a procédé à la désignation des candidats qu'elle présente aux commissions mixtes paritaires chargées d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion, d'une part, du projet de loi organique relatif aux garanties statutaires, aux obligations déontologiques et au recrutement des magistrats ainsi qu'au Conseil supérieur de la magistrature et, d'autre part, du projet de loi de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle.

Ces listes ont été publiées et la nomination des membres de ces commissions mixtes paritaires aura lieu conformément à l'article 12 du règlement.

6

### NOUVELLES LIBERTÉS ET NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIF-VE-S

#### Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission

**Mme la présidente.** Nous reprenons la suite de la discussion du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.

Dans la discussion du texte de la commission, nous poursuivons l'examen de l'article 2.

#### Article 2 (suite)

**Mme la présidente.** Je suis saisie de deux amendements identiques.

L'amendement n°211 rectifié *bis* est présenté par MM. M. Bourquin et Vaugrenard, Mme Bataille, MM. Anziani, Assouline, Tourenne et Duran, Mmes Guillemot et Khiari, MM. Marie, Godefroy, Courteau, Gorce, Mazuir, Montaugé, Cabanel et Kaltenschbach, Mme Meunier, M. Lozach, Mme Bonnefoy, M. Roger, Mme Yonnet, M. Vincent, Mme S. Robert, MM. Masseret, Néri et Labazée, Mmes Cartron et Lepage, M. Manable, Mmes Jourda, Tocqueville et Monier et MM. Karam, Madrelle et Durain.

L'amendement n°917 rectifié est présenté par Mme Malherbe, MM. Amiel, Arnell, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve et Laborde et MM. Mézard, Requier et Vall.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Après l'alinéa 3

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 3111-... – Tout projet de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans le cadre des dispositions des titres II à V du présent livre est, préalablement à sa signature, soumis pour examen à la commission paritaire de branche compétente. À défaut d'un avis rendu par la commission dans un délai d'un mois, l'accord est réputé avoir été examiné. »

La parole est à M. Martial Bourquin, pour présenter l'amendement n°211 rectifié *bis*.

**M. Martial Bourquin.** Cet amendement vise à soumettre à l'examen des commissions paritaires de branche tout projet d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié en matière de durée du travail, de repos ou de congé. La commission paritaire disposerait d'un délai d'un mois pour donner son avis sur le projet d'accord.

Ce que nous proposons au travers de cet amendement, c'est une sortie par le haut. Nous avons en effet l'impression d'assister à un dialogue de sourds entre la branche et l'entreprise. Je crois profondément, pour ma part, que l'avenir réside dans des accords d'entreprise régulés par la branche.

**M. Alain Néri.** C'est le bon sens!

**M. Jean Desessard.** Absolument!

**M. Martial Bourquin.** Nous avons la volonté de sortir de cette crise et de rechercher un équilibre inédit entre l'entreprise et la branche, en renforçant les branches, comme l'a proposé fort justement Mme la ministre : il en faut moins et qu'elles soient plus influentes.

Il ne faut surtout pas prévoir que la force soit du côté de l'entreprise, tandis que la branche n'aurait qu'un pouvoir infime de négociation et de dialogue social. Je le répète, l'Allemagne n'a pas fait ce choix et n'est pas près de le faire : elle a tout misé sur les branches. Peut-être le modèle français réside-t-il dans ce dosage inédit entre la branche et l'entreprise?

Environ 40 000 accords d'entreprise sont passés chaque année. Il y en aura demain 50 000, 60 000 ou 70 000... Certes, *via* ces accords, c'est la volonté du terrain qui s'exprimera. Nous craignons toutefois que certains d'entre eux ne soient déséquilibrés ; ils pourraient, lorsqu'ils s'apparentent à du *dumping* social, être mis en cause par la branche.

La volonté affichée dans le projet de loi est d'introduire davantage de flexibilité dans le code du travail. Or il faut aussi beaucoup plus de sécurité. Le dialogue entre l'entreprise et la branche est certainement le moyen d'obtenir autant de sécurité que de flexibilité.

Au stade où nous en sommes, nous devons éviter toute crispation.

**Mme la présidente.** Il faut conclure !

**M. Martial Bourquin.** La bonne façon de mener le débat, et j'en remercie Mme la ministre, c'est de veiller à s'entendre...

**Mme la présidente.** Merci !

**M. Martial Bourquin.** ... et de faire avancer les discussions. Tel est le but de cet amendement. (*Applaudissements sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.*)

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Hermeline Malherbe, pour présenter l'amendement n° 917 rectifié.

**Mme Hermeline Malherbe.** Tout comme Martial Bourquin, je n'oppose pas la branche et l'entreprise.

Vous avez dit, madame la ministre, que vous vouliez renforcer les branches. C'est bien dans cette perspective que je propose que la commission paritaire de branche compétente puisse donner son avis sur un projet d'accord d'entreprise dans un délai d'un mois. Cette mesure renforcerait les liens et les complémentarités entre l'entreprise, la branche et ce cadre légal auquel on ne saurait déroger qu'est le code du travail.

Une inquiétude subsiste néanmoins pour certains : la crainte du *dumping* social. Pour moi, lorsqu'une entreprise, parce qu'elle est en difficulté, propose à ses salariés de travailler plus pour un salaire identique et qu'elle réussit ainsi à se sauver, voire à gagner des parts de marché, cela peut en effet être un facteur de concurrence déloyale par rapport aux autres entreprises du secteur.

Il faut donc encadrer au minimum – et même au maximum – les accords d'entreprise afin qu'il soit possible de revenir à meilleure fortune et de prévenir les situations de concurrence déloyale, qui pourraient mettre les salariés en difficulté. Tel est l'objet de cet amendement.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis de la commission ?

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur de la commission des affaires sociales.** J'ai bien compris que ces amendements avaient pour objet de trouver une voie de passage, une « sortie vers le haut », pour reprendre les termes de M. Bourquin.

Or le secrétaire général de Force ouvrière, Jean-Claude Mailly, qui fait partie des opposants au projet de loi, a écarté d'un revers de main cette solution, qu'il a qualifiée d'« usine à gaz ». En effet, a-t-il ajouté, il faudrait que les commissions paritaires se réunissent quotidiennement ou chaque semaine, et ce type d'outil n'est pas du tout adapté. Si même les personnes qui contestent l'article 2 récusent également cette proposition, celle-ci a-t-elle encore du sens ?

Alors que nous évoquons le temps de travail, Mme la ministre a fait référence à nos propositions relatives aux 35 heures. Je veux rappeler, à cet égard, que les 35 heures ont été la cause de la compression du travail et de l'augmentation de la productivité à un niveau que l'on n'avait guère connu auparavant.

**M. Gérard Longuet.** C'est vrai !

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Les temps de pause, par exemple, ont été supprimés.

De nombreux spécialistes du bien-être au travail disent qu'elles ont été un facteur majeur de l'augmentation du niveau de stress. Notre pays, qui connaît à la fois une productivité importante et des vacances beaucoup plus longues qu'ailleurs, est ainsi au premier rang pour la consommation d'antidépresseurs. Voilà l'effet des 35 heures ! (*Exclamations sur les travées du groupe CRC.*)

Pour notre part, nous avons fait preuve de cohérence en proposant une durée de référence plutôt qu'une durée légale. Ce n'est pas le Grand Soir ! Il s'agit seulement de permettre une durée de 36 heures dans telle branche, 37 heures dans telle entreprise... Nous n'avons fait que pousser jusqu'au bout la logique de l'article 2 ; mais nous reviendrons sur cette question.

À ce stade, la commission a donc émis un avis défavorable sur ces amendements.

**Mme la présidente.** Quel est l'avis du Gouvernement ?

**Mme Myriam El Khomri, ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.** Cette proposition, qui cherche à trouver un compromis – elle a également été faite à l'Assemblée nationale –, a été examinée par mes services et par les organisations syndicales, qu'elles soient hostiles ou favorables au texte.

Il est tentant, au moment où l'on élargit l'objet de la négociation, de s'interroger sur le rôle de la branche dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise. Or ces amendements ne sont pas opérationnels...

**Mme Nicole Bricq.** Impraticables !

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** ... pour plusieurs raisons.

Premièrement – c'est la position des organisations syndicales hostiles au texte –, cette proposition ne saurait permettre une sortie de crise. En effet, aujourd'hui, lorsque des accords sont signés non par des représentants syndicaux, mais par des délégués du personnel, il faut une validation de ces accords par les branches. Or on observe que les entreprises concernées ne sont pas satisfaites par le taux et le délai de réponse des branches. J'ai ainsi relevé que, pour une branche particulière, sur 283 demandes de validation envoyées, quatre réponses positives ont été retournées et quatre validations ont été retenues par défaut de réponse. Il y a embouteillage !

Deuxièmement – cette position est portée par l'ensemble des organisations syndicales –, il faut se demander sur quelles bases sera effectué ce contrôle. Si les organisations syndicales signataires de l'accord d'entreprise ne sont pas les mêmes que celles qui sont représentatives au niveau de la branche, on peut craindre que ne se produisent un marchandage, des difficultés et des tensions syndicales. Je suis très sensible à cet argument !

S'agira-t-il d'un contrôle d'opportunité ? Comment une organisation pourra-t-elle juger de l'opportunité si elle n'est pas représentée au sein de l'entreprise ? Et si la même organisation est majoritaire au niveau de la branche et de l'entreprise, faudra-t-il passer outre le mandat du représentant syndical au sein de l'entreprise ? Ce sont des questions très concrètes, mais qui concernent le caractère opérationnel du dispositif proposé.



Il est légitime que les commissions paritaires puissent examiner les accords signés par des salariés non syndiqués, dès lors que ces personnes n'ont pas été accompagnées et formées par une organisation syndicale. Pour cette raison, la question du mandatement est centrale. Or le patronat considère que le mandatement va conduire à la signature de l'accord par une personne étrangère à l'entreprise. Ce n'est pas cela ! C'est, au contraire, un salarié de l'entreprise qui signera l'accord. J'ai rencontré sur le terrain des responsables patronaux qui pensaient, parfois de bonne foi, qu'une personne étrangère à l'entreprise viendrait signer... Non ! C'est un salarié de l'entreprise qui est mandaté par une organisation syndicale pour signer l'accord.

Voilà pourquoi je dis qu'il est légitime que la commission paritaire de branche valide l'accord lorsqu'il a été signé par un salarié qui n'appartient pas à une organisation syndicale. En revanche, quelle légitimité auraient des organisations syndicales différentes de celles représentées dans l'entreprise pour valider un accord d'entreprise ?

Nous nous sommes demandé s'il fallait un contrôle *a priori* ou *a posteriori* et avons examiné la réalité des situations. Mais lorsque des organisations qui jouent un rôle important au niveau des branches vous disent que ce dispositif est une usine à gaz et qu'il n'est pas opérationnel, il faut trouver une autre solution.

Je vous le dis sincèrement, bien que le Gouvernement n'ait pas proposé cet amendement à l'Assemblée nationale, nous étions prêts à l'accepter afin de trouver un compromis. Or ce résultat n'est pas atteint.

Nous ne sommes pas là pour nous faire plaisir, mais pour mettre en place des solutions efficaces ! J'entends bien l'argument de la réaffirmation du rôle de la branche, mais cet objectif ne peut être atteint par ce biais-là. L'avis est donc défavorable.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Yannick Vaugrenard, pour explication de vote.

**M. Yannick Vaugrenard.** C'est la première fois que j'entends dire que les 35 heures seraient à l'origine du *burn-out* dans les entreprises. Il fallait oser !

**Mme Catherine Deroche.** C'est pourtant vrai !

**M. Henri de Raincourt.** Notamment à l'hôpital !

**M. Yannick Vaugrenard.** Mais là n'est pas l'objet de la discussion...

Madame la ministre, vous nous avez fait une réponse technique. Nous nous efforçons d'entendre vos arguments. Reste que nous sommes là dans un nouveau cadre par rapport à l'article 2. Il convient donc d'être précis.

On peut comprendre la nécessité de négocier au plus près de l'entreprise, et dans l'entreprise elle-même, compte tenu de l'évolution économique que nous constatons tous. Pour autant, il est indispensable que les salariés aient l'assurance d'une protection maximale. Vous nous dites que c'est compliqué, parce que les branches n'auront pas les moyens de répondre rapidement. Vous ajoutez qu'il faut renforcer les organisations syndicales et améliorer leur manière de fonctionner. Nous sommes tous d'accord, mais faisons-le aussi au niveau des branches.

Dès lors qu'un accord d'entreprise aura été négocié pour des raisons économiques objectives, du fait d'une baisse du carnet de commandes, d'autres entreprises ne connaissant pas ces problèmes pourraient profiter de la signature de cet

accord pour faire du *dumping* social. C'est pourquoi il est important que la branche donne un avis dans des délais raisonnables. On ne doit pas réfléchir simplement à l'instant T, comme si une situation pouvait durer éternellement.

Il ne s'agit pas là de l'opposition entre deux visions, l'une centralisée, l'autre décentralisée. Ce que nous proposons, c'est une vision décentralisée, avec la possibilité de disposer d'un avis centralisé, afin que puisse être atteint un objectif commun qui réunisse à la fois la flexibilité économique, parfois nécessaire au niveau des petites et moyennes entreprises, et la sécurité des salariés. Cela permettra d'éviter le *dumping* social, notamment pour les contrats à durée déterminée.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Martial Bourquin, pour explication de vote.

**M. Martial Bourquin.** Il n'est pas question, dans notre esprit, de faire exercer par la branche un contrôle tatillon. Il s'agit simplement de tracer un cadre.

Prenons un exemple. Dans une entreprise qui vient d'externaliser sa production à 80 % en Asie, où il vient d'avoir une trentaine de jours de chômage partiel, je peux vous dire que les syndicats, pour que les salariés puissent garder leur boulot, accepteront peut-être des heures supplémentaires moins payées ou d'autres mesures. Le monde du travail est conflictuel, ce n'est pas un long fleuve tranquille ! Voilà pourquoi nous proposons que la branche régule les nombreux problèmes. Les rôles respectifs de l'entreprise et de la branche peuvent et doivent être complémentaires.

Autre exemple : on a sauvé PSA, mais à quel prix ? Il y a eu 8 000 suppressions d'emplois et la disparition du site d'Aulnay. Résultat : la production n'a jamais été aussi forte qu'aujourd'hui – la « 3008 » doit être présentée ce soir –, mais il n'y a toujours pas eu d'embauches et les conditions de travail restent très difficiles. Dans un tel cas, il est bon que l'accord d'entreprise existe, mais il faut aussi que la branche puisse donner son avis, par exemple sur le stock d'intérimaires. À PSA, il y a 1 300 intérimaires sur 9 500 salariés ! Grâce aux accords de branche, on peut obtenir des CDI, des embauches.

Alors que le patron vient de se faire voter un salaire scandaleusement élevé, les salariés connaissent toujours, je le répète, des conditions de travail difficiles. Il est donc important d'aborder la question de la conflictualité du monde du travail.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Gaëtan Gorce, pour explication de vote.

**M. Gaëtan Gorce.** Je ferai deux remarques.

Premièrement, je veux saluer l'érudition sociale de notre rapporteur, qui se réfère à des textes remarquables : les lois Auroux, les lois Aubry, en faisant allusion au temps de travail, même si son interprétation peut parfois prêter à confusion...

Si la consommation d'antidépresseurs a augmenté à l'occasion de l'instauration des 35 heures, monsieur le rapporteur, c'est peut-être surtout dans les rangs de vos propres organisations. En effet, tous vos dirigeants ont dit successivement durant dix ans qu'ils allaient les supprimer, tout en les maintenant. Ce casse-tête a dû être particulièrement douloureux...

Si la loi sur les 35 heures a pu parfois déboucher sur des situations délicates, c'est-à-dire une augmentation du stress au travail pour gagner de la productivité, cela s'est surtout produit – cela rejoint notre débat – dans les entreprises où les accords ont été mal négociés, dans les petites sociétés où l'on a appliqué mécaniquement les accords de branche, sans qu'intervienne le filtre de la négociation sociale, autrement dit les garanties nécessaires.

À l'occasion de ce débat, nous vous adressons une mise en garde : nous savons, du fait de la négociation des accords relatifs aux 35 heures, qu'il existe le risque de délocaliser la négociation dans des secteurs où la présence syndicale et l'habitude de négociation ne sont pas suffisamment avérées. C'est ce que nous voulons signaler, en nous appuyant sur la réalité des situations. Nous ne sommes pas nostalgiques, comme je l'ai entendu dire ; nous voulons être réalistes.

Deuxièmement, j'ai bien compris que ces amendements visent à rechercher un compromis. Ce que je ne comprends pas, en revanche, madame la ministre, c'est comment nous en sommes arrivés là avec la CGT.

La CGT, première organisation syndicale française, en est arrivée aujourd'hui à organiser des actions répétées qui posent des problèmes non seulement pour la vie de notre pays, mais aussi d'ordre social. Comment la discussion a-t-elle pu être menée de façon si aléatoire, si étrange, que nous en soyons parvenus à une telle situation de blocage ?

Quel est l'intérêt pour ce gouvernement, la majorité et pour le pays de maintenir cette situation de tension sociale en refusant de bouger sur l'article 2, sauf à nous démontrer que celui-ci sera déterminant, non seulement pour l'avenir de la négociation collective, ce qui est d'une certaine façon secondaire, mais surtout pour l'emploi et la croissance ? Cette démonstration, vous ne pouvez pas la faire, car la démarche est ici strictement juridique.

Ne devrions-nous pas nous demander s'il ne serait pas temps de passer d'un débat juridique et technique à un véritable débat politique ? Le pays peut-il se payer le luxe d'un tel conflit social ? Pourquoi ce conflit avec la CGT a-t-il lieu ? Quelles erreurs ont-elles été commises, en particulier avec la CGT et Force ouvrière, pour que nous connaissions cette situation ?

La CGT, pour s'engager dans un mouvement de cette nature, sur lequel je ne porterai pas de jugement, n'a pas que de bonnes raisons. Je crains cependant que ses raisons ne soient pas toutes mauvaises.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Alain Néri, pour explication de vote.

**M. Alain Néri.** Nous sommes là au cœur du problème.

Les propositions contenues dans ces amendements ne reflètent pas une volonté d'imposer une idée contre une autre. Nous voulons, comme l'a rappelé Martial Bourquin, sortir par le haut. La crise a assez duré ! On a cité Maurice Thorez, qui disait qu'il fallait savoir arrêter une grève ; pour ma part, je dirai qu'il faut savoir arrêter une crise !

Pour sortir d'une crise, il faut mettre en place un compromis, passer un accord. Comme l'affirme un dicton de chez nous, pour sortir d'une situation de conflit, « j'y mettrai du mien, et tu y mettras du tien ». Nous y mettons du nôtre, mettez-y du vôtre, madame la ministre.

Dans le monde de l'entreprise, il y a des conflits ; pour les résoudre, il faut une organisation. C'est quand il n'y en a pas que la situation devient parfois anarchique et qu'on peut observer des réactions désespérées dépassant ce qu'on pouvait craindre.

Madame la ministre, il est de l'intérêt de chacun d'avoir un cadre ; ce cadre, c'est l'accord de branche. C'est au sein de l'accord de branche qu'on négocie les accords d'entreprise. Il y en a d'ailleurs aujourd'hui plus de 40 000, et nous savons qu'il y en aura d'autres. Mais il faut organiser et réguler, et c'est la branche qui s'occupe de cela.

Par ailleurs, il est de l'intérêt bien compris des uns et des autres d'avoir, aussi bien du côté patronal que du côté syndical, des organisations responsables qui connaissent les sujets et sachent en débattre, et donc des syndicats forts et bien organisés.

Je terminerai sur une citation de Jaurès en 1911 : « La classe ouvrière ne pardonnerait pas au socialisme d'essayer de diminuer le syndicalisme. » (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, pour explication de vote.

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Madame la ministre, je ne comprends pas deux points.

Premier point : on nous explique que l'amendement de notre collègue Bourquin n'est pas acceptable, parce qu'il ne peut pas être mis en œuvre d'un point de vue technique. Mais vous nous dites aussi que vous l'auriez accepté s'il avait été le fruit d'un compromis, d'un consensus.

Alors, de deux choses l'une : soit ce sont des opportunités politiques qui vous conduisent à considérer que cet amendement n'est pas souhaitable, soit ce sont des considérations juridico-techniques. Puisque vous étiez prête à accepter cet amendement s'il avait résulté d'un compromis, c'est bien qu'il est juridiquement et techniquement tenable. J'ose quand même espérer que le Gouvernement ne fait pas des compromis en pensant qu'ils ne pourront pas être mis en œuvre !

Pour ma part, j'ai des doutes sur la stratégie proposée par mes collègues, pas pour des raisons techniques, mais parce que j'estime que la branche doit donner un accord. Néanmoins, je comprends leur position.

Deuxième point : même si je ne partage pas totalement leur logique, le message de nos collègues est qu'il faut sortir de ce face-à-face où il n'y a ni stratégie de réécriture de l'article 2 ni recherche d'un nouvel équilibre entre la volonté de souplesse dans les entreprises et l'exigence de prise en compte de la logique de branche. Or, mois après mois, semaine après semaine, c'est « non » à tout, même lorsque les propositions viennent de personnes qui, philosophiquement, ne sont pas si éloignées d'une partie des thèses que vous développez, même si elles ne défendent pas le même équilibre que vous.

La position du Gouvernement, c'est de ne jamais rien changer ! Vous dites que vous avez déjà beaucoup bougé, mais c'est sur des queues de cerise, et pas sur les principes. On ne sortira pas ce pays de la tension dans laquelle il se trouve, ni le Gouvernement de l'incompréhension et du rejet qu'il suscite sans volonté de trouver un compromis sur l'article 2.

Pour ma part, je ne voterai pas l'amendement de nos collègues, mais j'aimerais que le Gouvernement nous dise s'il y a un espace de négociation possible pour faire évoluer cet article 2. Si tel n'était pas le cas, ce serait extrêmement grave pour l'avenir de notre démocratie. (*Applaudissements sur les travées du groupe CRC.*)

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jackie Pierre, pour explication de vote.

**M. Jackie Pierre.** Avec ces amendements, que je n'approuve pas, on complique sérieusement les relations de travail, alors qu'aujourd'hui tout le monde réclame une simplification du système. Tout est déjà trop compliqué !

Aller chercher l'avis de la branche pour conclure un accord local, cela revient à déconsidérer les négociateurs locaux que sont les employés, les représentants syndicaux et l'employeur. Cet avis n'est pas nécessaire pour trouver un accord dans l'entreprise.

J'ai été responsable pendant trente ans d'un service dans lequel travaillait le délégué syndical CGT de l'entreprise, qui comptait 350 personnes. Nous avons toujours trouvé des accords locaux qui ont parfaitement bien fonctionné. Faites confiance aux personnes qui sont sur le terrain et n'allez pas compliquer le code du travail ! Manifestement, vous le trouvez trop simple... Pour ma part, j'estime qu'il est temps de penser à le simplifier. (*Applaudissements sur les travées du groupe Les Républicains, ainsi que sur quelques travées de l'UDI-UC.*)

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Hermeline Malherbe, pour explication de vote.

**Mme Hermeline Malherbe.** Mes chers collègues, vous aurez bien compris, au vu de la manière dont j'ai présenté mon amendement, que je ne suis en accord ni, bien sûr, avec le dernier sénateur qui s'est exprimé ni avec les trois précédents. Je ne suis pas là pour chercher un compromis – ce n'est pas l'objectif –, je veux vraiment que le dialogue s'instaure aussi bien au niveau de l'entreprise que de la branche. J'insiste, nous ne sommes pas du tout dans le même état d'esprit. On peut travailler pour le bien-être des salariés dans l'entreprise et pour la réactivité de l'entreprise sur le marché du travail.

Je suis surprise d'entendre que l'adoption de mon amendement créerait une usine à gaz. Je suis désolée, mais quand on met en place un mandatement, c'est aussi assez complexe ! Je ne dis pas que les choses sont faciles, mais la rédaction de mon amendement, qui prévoit un délai d'un mois au-delà duquel l'accord est réputé examiné, laisse tout de même une certaine souplesse à la commission paritaire pour examiner le dossier.

L'objectif n'est pas de faire les yeux doux à la CGT. Les différents syndicats – CGT, FO, CFTC, CFDT, CGC, etc. – n'ont pas tout à fait la même position sur ce projet de loi, y compris sur l'article 2, et il est important d'entendre chacun et chacune sur ces sujets. Je n'oublie pas, bien évidemment, le positionnement des syndicats patronaux.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean-Pierre Godefroy, pour explication de vote.

**M. Jean-Pierre Godefroy.** Cet amendement me convient presque...

**M. Alain Vasselle.** Ah ! Pas tout à fait donc !

**M. Jean-Pierre Godefroy.** Je l'ai cosigné, mais j'aurais préféré que l'article 2 soit supprimé.

Je voudrais rappeler la définition de la branche, selon M. Combrexelle dans son rapport de 2015 : « lieu de régulation de la concurrence, dont le périmètre est librement défini par les partenaires sociaux », elle est « considérée comme le niveau pertinent de détermination d'un socle minimum de garanties sociales pour les salariés (salaire minimum, formation, qualifications, prévoyance, etc.) et de cadrage général de l'organisation et des conditions de travail d'un secteur d'activité économique plus ou moins étendu ». L'amendement que nous présentons va tout à fait dans ce sens.

Je ne comprends pas votre argumentaire, madame la ministre, lorsque vous demandez comment les choses se passeront s'il y a un accord dans l'entreprise avec un syndicat qui n'est pas majoritaire au niveau de la branche. Les élus locaux que nous sommes sont parfois conduits à négocier avec des conseils départementaux, des conseils régionaux ou un gouvernement qui n'est pas du même bord, et nous le faisons quand même ! La branche est représentative de l'ensemble de ses salariés. Je ne vois pas où est la difficulté.

J'ajoute que notre amendement prévoit non pas un droit de veto de la branche, mais un avis. Cet avis, qui pourrait être donné aux organisations tant salariales que patronales sur les risques d'un accord d'entreprise dérégulant le marché, serait très utile.

Si l'on souhaite donner davantage de responsabilités aux organisations syndicales, j'y suis tout à fait favorable – cinquante ans de syndicalisme, cela marque un homme ! Le syndicat renforcé dans l'entreprise comme dans la branche, c'est-à-dire dans sa représentation nationale, ne peut être qu'une bonne chose.

Même s'il s'agit d'un amendement d'appel, il serait utile que ce débat puisse, à tout le moins, avoir de nouveau lieu lors de la commission mixte paritaire ou à l'Assemblée nationale. Je le redis, je ne vois pas les inconvénients que vous avez bien voulu nous exposer. Je crois que l'adoption de cet amendement permettrait, au contraire, de développer le dialogue social au niveau tant de l'entreprise que de la branche. (*MM. Martial Bourquin et Alain Néri applaudissent.*)

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Annie David, pour explication de vote.

**Mme Annie David.** Nous partageons ce qui a été dit par nombre de nos collègues. La situation actuelle de l'emploi n'est pas satisfaisante : précarisation, ubérisation, travailleurs détachés, *burn-out* ou, en français, syndrome d'épuisement professionnel... On connaît ces situations et les conditions de travail des salariés. Nous ne sommes donc pas pour le *statu quo*. Nous allons d'ailleurs défendre de nombreux amendements sur ces sujets, et nous allons essayer de vous convaincre qu'ils sont intéressants et méritent d'être adoptés.

Nous ne pouvons pas accepter cet article 2, car il vise à inverser la hiérarchie des normes et à abandonner le principe de faveur. Certes, les amendements présentés par nos collègues donnent davantage de place à la branche en lui permettant de rendre un avis sur l'ensemble des accords qui seront signés. Mais j'ai des inquiétudes quant à la capacité des branches à vérifier tous les accords qui vont être négociés et signés, puisqu'il y en a environ 40 000 par an. Cela alourdira quelque peu leur travail.

En outre, malgré ce contrôle *a posteriori* des accords qui seront signés, le nœud de l'affaire reste en place : l'inversion de la hiérarchie des normes sera effective et le principe de

faveur sera abandonné. La branche ne rendra qu'un avis, qui ne pourra pas s'appuyer sur un socle légal en dessous duquel ces accords ne pourront pas aller.

Nous sommes donc dubitatifs et inquiets quant à la mise en œuvre de cette proposition. J'entends bien qu'elle pourrait permettre une sortie de crise, mais, selon moi – Alain Néri l'a dit aussi –, cette sortie de crise ne peut que provenir d'un arrêt de la discussion du projet de loi en l'état et de la reprise d'une véritable négociation sur le fond avec l'ensemble des organisations syndicales. Vous pourrez ensuite présenter devant le Parlement, madame la ministre, un texte qui aura vraiment été négocié avec ces organisations. *(Applaudissements sur les travées du groupe CRC.)*

**Mme la présidente.** La parole est à M. Alain Vasselle, pour explication de vote.

**M. Alain Vasselle.** M. Godefroy vient de nous expliquer qu'il s'agissait d'un amendement d'appel. On aurait gagné du temps s'il avait été retiré avant tant de prises de parole!

Mes chers collègues, laissez respirer les entreprises! Redonnez-leur de la liberté de négociation! Arrêtez de mettre en place des procédures qui alourdissent leur fonctionnement! C'est l'une des raisons pour lesquelles notre économie se porte si mal.

L'ensemble des activités économiques de ce pays sont de plus en plus administrées. J'en sais quelque chose en qualité d'agriculteur.

**Mme Éliane Assassi.** Vous ne devez pas être souvent au volant de votre tracteur!

**M. Alain Vasselle.** Alors, n'en rajoutons pas! *(Applaudissements sur les travées du groupe Les Républicains, ainsi que sur quelques travées de l'UDI-UC.)*

**Mme la présidente.** Je mets aux voix les amendements identiques n° 211 rectifié *bis* et 917 rectifié.

J'ai été saisie d'une demande de scrutin public émanant de la commission.

Je rappelle que l'avis de la commission est défavorable, de même que celui du Gouvernement.

Il va être procédé au scrutin dans les conditions fixées par l'article 56 du règlement.

Le scrutin est ouvert.

*(Le scrutin a lieu.)*

**Mme la présidente.** Personne ne demande plus à voter?...

Le scrutin est clos.

J'invite Mmes et MM. les secrétaires à procéder au dépouillement du scrutin.

*(Il est procédé au dépouillement du scrutin.)*

**Mme la présidente.** Voici, compte tenu de l'ensemble des délégations de vote accordées par les sénateurs aux groupes politiques et notifiées à la présidence, le résultat du scrutin n° 252 :

Nombre de votants .....	341
Nombre de suffrages exprimés .....	320
Pour l'adoption .....	61
Contre .....	259

Le Sénat n'a pas adopté.

Mes chers collègues, à la demande de certains, nous allons interrompre nos travaux pour quelques instants.

La séance est suspendue.

*(La séance, suspendue à seize heures cinquante, est reprise à dix-sept heures cinq.)*

**Mme la présidente.** La séance est reprise.

Je suis saisie de 195 amendements faisant l'objet d'une discussion commune.

**M. Alain Vasselle.** Tant que ça?

**Mme la présidente.** L'amendement n° 474, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 9 à 59

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Christian Favier.

**M. Christian Favier.** Même si cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives à la fois au travail effectif, aux astreintes et aux équivalences figurant aux alinéas 9 à 59, permettez-moi de concentrer mon propos sur les astreintes.

Aujourd'hui, les astreintes sont mises en place par convention ou accord collectif de travail étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. Ces textes, issus de la négociation collective, fixent le mode d'organisation des périodes d'astreinte ainsi que le montant de la compensation financière ou la forme de repos accordés en contrepartie.

Dans le cas où aucune convention ni aucun accord collectif de travail n'est conclu, c'est l'employeur qui détermine les conditions dans lesquelles ces astreintes sont organisées. Il fixe également les compensations financières ou les repos accordés aux salariés. Cependant, il doit au préalable informer et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe dans l'entreprise.

Le texte que vous défendez, madame la ministre, permettrait la mise en place de telles périodes sans en informer au préalable l'inspecteur du travail. Les employeurs pourraient ainsi recourir aux astreintes plus rapidement, sans tenir compte des conséquences, parfois très lourdes pour les salariés. Ces salariés pourraient être prévenus au dernier moment seulement des périodes d'astreinte qui les concernent.

Aux termes de l'alinéa 38, il est prévu que « les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable. », ce qui ne veut strictement rien dire! Comment apprécie-t-on un délai « raisonnable »? Le salarié doit-il être prévenu une semaine ou trois jours plus tôt? Suffit-il de l'informer vingt-quatre heures à l'avance?

Telles sont les raisons pour lesquelles nous vous demandons, mes chers collègues, d'adopter cet amendement de suppression de ces alinéas.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 475, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéas 15 à 30

Remplacer ces alinéas par trois alinéas ainsi rédigés :

« *Art. L. 3121-1.* – Le temps de travail est le temps pendant lequel le salarié exécute son travail, obéit aux directives de l'employeur et est tenu de rester à sa disposition.

« *Art. L. 3121-2.* – Le temps de travail comprend le temps des trajets nécessaires à l'activité professionnelle, à l'exception des trajets entre le lieu habituel du travail et le domicile.

« *Art. L. 3121-3.* – Le temps de travail comprend les temps consacrés dans l'entreprise à des activités nécessaires au commencement ou à l'achèvement du travail, notamment les temps d'habillage ou de douche.

II. – Après l'alinéa 66

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Ces temps de pause sont considérés comme du temps de travail effectif.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Cet amendement a pour objet de faire respecter la notion de travail effectif telle qu'elle apparaît aujourd'hui dans de nombreux accords collectifs.

Le temps de pause, comme le temps de trajet nécessaire à l'activité professionnelle, à l'exception des trajets entre le lieu habituel du travail et le domicile, ou le temps consacré à des activités nécessaires au commencement ou à l'achèvement du travail, notamment le temps d'habillage, doivent être considérés comme du travail effectif.

Dans le département d'Indre-et-Loire, le groupe Alpa, qui intervient sur le marché de l'analyse et compte cinq sites sur le territoire national, fort de 250 personnes, dont le chiffre d'affaires s'élève à 45 millions d'euros, vient de proposer un accord à ses salariés au nom « de l'évolution de la concurrence, de la baisse des prix de marché de plus de 20 % sur ces derniers mois, de la concurrence accrue sur le marché de l'analyse, lesquelles mettent en perspective une forte baisse des résultats de l'entreprise pouvant l'amener à remettre en cause l'existence de certains de ces sites de laboratoire et des effectifs administratifs ».

C'est un chantage à la fermeture de sites, à l'emploi qui sert de prétexte à cette société pour aggraver les conditions de travail de ses salariés. Pourtant, ce même groupe vient de se porter acquéreur du laboratoire public départemental de Touraine. On peut donc penser que sa situation n'est pas si catastrophique que ça...

Les dirigeants de cette entreprise n'en proposent pas moins un accord remettant en cause la durée effective du travail. De plus, à maintes reprises, l'accord en question, prévoyant d'autres reculs éventuels contenus dans le texte de loi dont nous débattons, précise qu'il sera applicable « sauf exceptions ou nouvelles dispositions que la loi permettrait ».

Ce sont donc des employeurs qui ont l'art de l'anticipation. Ils ne prennent en compte que les opérations d'habillage et de déshabillage obligatoires, celles qui doivent s'effectuer impérativement sur le lieu de travail, comme le port de la charlotte et des sur-chaussures des techniciens de laboratoire.

Si de telles propositions peuvent être faites aujourd'hui, c'est parce que le texte dont nous débattons donne des ailes à certains employeurs pour mettre en place des restrictions en anticipant la suppression de l'article L. 321-2 du code du travail. C'est pourquoi nous proposons, par cet amendement,

de fixer dans la loi un temps de travail effectif pour tous les salariés à temps complet en redéfinissant la notion de temps de travail.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 899 rectifié, présenté par MM. Collombat, Arnell, Barbier, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve, Laborde et Malherbe et MM. Mézard et Requier, est ainsi libellé :

Alinéa 18

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Lorsqu'il n'existe pas de lieu habituel de travail, l'ensemble des déplacements est considéré comme du temps de travail.

La parole est à Mme Hermeline Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Nous changeons quelque peu de sujet puisque notre amendement concerne des salariés qui n'ont pas de lieu habituel de travail. Le problème se pose particulièrement pour les travailleurs itinérants.

Nous proposons que l'ensemble des déplacements soient considérés comme du temps de travail. En effet, si le temps de déplacement est pris en compte entre deux interventions, il ne peut l'être pour la première intervention, faute de lien avec le domicile.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 294, présenté par Mmes D. Gillot, Campion, Guillemot et Tocqueville, MM. Kaltenbach, Lalande, Godefroy, Daudigny, Masseret, J.C. Leroy, Marie, Vincent et Assouline, Mme Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mme Claireaux, M. Durain, Mmes Emery-Dumas, Féret et Génisson, MM. Jeansannetas et Labazée, Mmes Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain, est ainsi libellé :

Alinéa 19

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Il est de même lorsque le temps de trajet est majoré ou rendu pénible du fait d'un handicap.

La parole est à Mme Dominique Gillot.

**Mme Dominique Gillot.** Cet amendement vise à introduire une précision relative aux conditions de travail effectives des personnes handicapées.

Je tiens à appeler l'attention du Sénat sur l'effort important supplémentaire que doit fournir chaque jour une personne handicapée pour rejoindre son lieu de travail – c'est parfois un véritable parcours du combattant ! L'accessibilité à l'emploi n'est pas seulement une question de poste, de mission ou d'adaptation, c'est aussi une réalité plus large qui convoque la motivation de la personne, une mobilisation de ses aptitudes, sa pugnacité pour se rendre sur son lieu de travail.

Certes, le concept d'accessibilité se déploie. L'environnement urbain et les transports s'adaptent progressivement, mais le déplacement d'une personne atteinte d'un handicap, qu'il soit moteur ou cognitif, sensoriel ou psychosocial, même s'il est organisé, représente souvent un temps plus long, qui génère de la fatigue et demande de la concentration pour la personne handicapée.

Cette reconnaissance que je sollicite justifie que l'alinéa 19, qui prévoit une contrepartie soit sous forme de repos – c'est la mesure qui me semble la mieux adaptée en l'occurrence –, soit sous forme financière en cas de dépassement du temps

normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail, puisse être complété en imposant cette contrepartie lorsque le temps de trajet est majoré du fait du handicap du salarié.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 97 rectifié *ter*, présenté par MM. Mouiller, Mandelli, Vial et Morisset, Mme Billon, MM. J.P. Fournier et B. Fournier, Mmes Morhet-Richaud et Cayeux, MM. de Legge, Houel, Bonhomme, Guerriau, Dallier et Cambon, Mme Canayer, MM. Bouchet, Trillard, Longeot, Masclat, Gilles, D. Robert, Commeinhes et Lefèvre, Mmes Deroche et Micouleau, MM. Laménie, Revet, Pellevat, Huré, Charon et César, Mme Keller, MM. Grand et L. Hervé, Mmes Gruny et Debré et M. Cardoux, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 19

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 3121-4-1.* – Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré ou rendu pénible du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous la forme de repos.

La parole est à M. Philippe Mouiller.

**M. Philippe Mouiller.** Au cours de l'examen du texte par la commission des affaires sociales, la majorité sénatoriale a tout particulièrement travaillé sur le statut des travailleurs handicapés et des demandeurs d'emploi touchés par le handicap. La quinzaine d'amendements que nous avons présentés ont reçu un avis favorable de la commission et ont été intégrés dans le projet de loi.

Nous avons la volonté de faire en sorte que les droits des travailleurs handicapés soient reconnus et qu'ils soient de même nature que ceux des travailleurs non touchés par le handicap. D'une façon générale, nous souhaitons qu'un regard bienveillant soit porté sur la situation des personnes les plus fragiles qui sont à la recherche d'un emploi.

Dans le cadre de cette démarche, un certain nombre d'amendements, parfois mal rédigés, ont été précisés et affinés à l'issue d'un travail conduit en concertation avec la commission et la secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Ils sont au nombre d'une dizaine. Nous les présenterons au cours de la discussion.

L'amendement n° 97 rectifié *ter* est très proche de celui qui vient d'être présenté par notre collègue socialiste, à deux nuances près. Tout d'abord, nous proposons non de compléter l'alinéa 19, mais d'insérer un alinéa spécifique. Ensuite, nous limitons la contrepartie à du repos en excluant l'aspect financier. Nous sommes, rappelons-le, tous mobilisés pour faire en sorte que le plus grand nombre de personnes handicapées puissent trouver un emploi. Dans ces conditions, il ne faut pas ajouter des charges financières supplémentaires, ce qui pourrait être rédhibitoire pour les employeurs.

Il me paraît nécessaire de prendre en considération la difficulté parfois très importante qu'ont certaines personnes handicapées pour se rendre sur leur lieu de travail. J'espère que la rédaction de cet amendement permettra à la commission et au Gouvernement d'émettre un avis favorable.

**M. Charles Revet.** Très bien !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 84 rectifié *bis*, présenté par MM. Cabanel, Durain, Godefroy et Gorce, Mme Lienemann, MM. Labazée et Montaügé, Mme Guillemot, MM. Masseret, Courteau et Néri, Mme Ghali et M. Karam, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 22

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

II. – Alinéas 23 et 24

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut une convention ou un accord d'entreprise

III. – Alinéa 42

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

IV. – Alinéa 80

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

V. – Alinéa 90

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

VI. – Alinéas 109 et 110

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement

VII. – Alinéa 117

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

VIII. – Alinéa 120

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

IX. – Alinéa 146

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

X. – Alinéa 173

Remplacer les mots :

collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, par un accord d'entreprise ou d'établissement

XI. – Alinéa 210

Remplacer les mots :

collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XII. – Alinéa 242

Remplacer les mots :

convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement

par les mots :

accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

XIII. – Alinéa 276

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche

par les mots :

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XIV. – Alinéa 286

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XV. – Alinéa 287

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

XVI. – Alinéa 372

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots :

de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

XVII. – Alinéa 382

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

XVIII. – Alinéa 383

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots :

de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

XIX. – Alinéa 395

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots :

de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

XX. – Alinéa 397

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

XXI. – Alinéa 399

Remplacer les mots :

La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu

par les mots :

L'accord de branche ou, à défaut, la convention ou l'accord d'entreprise

XXII. – Alinéa 426

Remplacer les mots :

une convention ou par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche étendu

par les mots :

un accord de branche ou, à défaut, par une convention ou un accord d'entreprise

XXIII. – Alinéa 437

Remplacer les mots :

la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

par les mots :

l'accord de branche ou, à défaut, par la convention ou l'accord d'entreprise

XXIV. – Alinéa 442

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu

par les mots :

Un accord de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

XXV. – Alinéa 455

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu

par les mots :

Un accord de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

XXVI. – Alinéa 487

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XXVII. – Alinéa 513

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XXVIII. – Alinéa 552

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XXIX. – Alinéa 569

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XXX. – Alinéa 594

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

XXXI. – Alinéa 595

Remplacer les mots :

une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

La parole est à M. Henri Cabanel.

**M. Henri Cabanel.** Cet amendement revient sur la remise en cause du principe de faveur par le projet de loi, qui consacre la prévalence de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche. En effet, le principe de faveur consacre la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise ou d'établissement. Il offre aux salariés une protection certaine et leur garantit une égalité de traitement en homogénéisant les conditions de travail entre les entreprises d'une même branche.

Madame la ministre, je vous ai entendue dire hier que, sur les 600 branches, il fallait en revoir à peu près la moitié. Je vous rejoins sur ce point : c'est une simplification nécessaire.

Mon souci majeur concerne les petites et très petites entreprises. Quand elles appartiennent à un même secteur d'activité, je crains que les employeurs ne s'alignent sur le moins-disant social. Cet amendement vise donc à rétablir la supériorité de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise, afin de préserver les garanties instaurées à ce niveau.



**Mme la présidente.** L'amendement n° 476, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 22

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Pour vous montrer que nous avons des lectures éclectiques, je vais vous lire la position prise par la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment, la CAPEB, au sujet de la hiérarchie des normes : « L'accord de branche, signé à un niveau supérieur à celui de l'accord d'entreprise, a pour objet de garantir une égalité de traitement à des salariés exerçant les mêmes métiers et d'éviter ainsi une concurrence déloyale entre les entreprises par le biais du *dumping* social. De plus, dans les TPE, qui se caractérisent notamment par l'absence de secteur tertiaire d'entreprise, l'application directe d'un accord de branche constitue une réelle sécurité juridique qui n'expose pas les petites entreprises au contentieux, à l'inverse du recours au mandatement syndical, par lequel elles seraient livrées à elles-mêmes. »

Il va sans dire que le bâtiment est un secteur clef pour la relance de la croissance et la création d'emplois. Peut-être faudrait-il davantage prendre en compte l'avis des artisans du bâtiment et, d'une manière générale, des TPE, plutôt que, en toutes circonstances, celui du MEDEF... Voilà pourquoi, mes chers collègues, nous vous proposons d'adopter notre amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 477, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 22

Remplacer les mots :

peut prévoir

par le mot :

prévoit

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Nous pensons qu'introduire une « possibilité » en ce qui concerne le temps de restauration et les pauses reconnus comme temps de travail effectif induit *de facto* un renoncement aux acquis des salariés.

La négociation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et aux besoins de l'entreprise. Partant d'un aspect quantitatif à partir de 1936, confirmée en 1968 par la possibilité de négocier en entreprise et, en 1982, par l'obligation de négocier annuellement sur les salaires et les conditions de travail, la négociation collective fait partie intégrante du fonctionnement de l'entreprise. Pour rappel, les délégués syndicaux prennent part aux négociations menées avec

l'employeur. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, une convention de branche ou un accord professionnel étendu peut prévoir qu'un accord peut être conclu par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel. Pour être valable, cet accord doit être approuvé par une commission paritaire nationale de branche.

En outre, cet amendement vise à éviter la situation vécue par de nombreux salariés, notamment ceux de deux hypermarchés Carrefour du Rhône, qui ont été condamnés pour non-respect du SMIC. La justice avait alors mis fin à une pratique courante dans la grande distribution : sous prétexte d'intégrer le temps de pause au temps de travail effectif, le salaire minimum était réduit. Voilà ce que nous souhaitons empêcher en vous proposant d'adopter cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 478, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 23 et 24

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Cet amendement vise à assurer de nouveau la prédominance de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans la fixation des contreparties liées au temps d'habillage et de déshabillage. Aujourd'hui, une part importante des salariés doivent en effet, dans le cadre de leur profession, revêtir une tenue de travail spécifique, qui va du simple tee-shirt représentant l'entreprise à la combinaison complète de protection. Ce temps peut représenter jusqu'à vingt minutes par jour pour les cas les plus extrêmes, comme sur les sites nucléaires.

L'objet de cet amendement est à la fois d'assurer une égalité de traitement entre tous les salariés exerçant le même métier et d'éviter qu'un *dumping* social s'installe entre les entreprises d'un même secteur. Les deux questions sont en fait parfaitement liées : si, demain, l'accord d'entreprise prédomine sur l'accord de branche en matière de temps d'habillage et de déshabillage, alors rien n'empêchera les employeurs d'imposer leurs conditions lors de négociations au regard d'un accord défavorable aux salariés adopté dans une entreprise concurrente. Ne doutons pas qu'il y aura en tout cas des pressions pour tirer les contreparties vers le bas. Pour rappel, La Poste avait été condamnée en 2008 à verser 1 200 euros à onze salariés pour non-respect de ses obligations de rémunération de ces temps d'habillage et de déshabillage.

Voici un autre exemple concret : la convention collective des entreprises de l'industrie des commerces en gros de viande prévoit que la compensation pour les temps d'habillage et de déshabillage est fixée à 15 euros par mois. Actuellement, un accord d'entreprise peut aller au-dessus de ce montant mais ne peut descendre en dessous. En revanche, aux termes de cet article 2, le groupe Bigard pourra négocier que cette rémunération de 15 euros par mois soit descendue, par exemple, à 10 euros. Quelle sera alors la réaction logique

de son concurrent direct, Elivia ? Il y a fort à parier que ce dernier s'appuiera sur l'accord signé chez Bigard pour, *a minima*, s'aligner sur ledit accord, voire aller encore plus bas.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 479, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 35 à 47

Remplacer ces alinéas par dix alinéas ainsi rédigés :

« Art. L. 3121-8. – Le temps d'astreinte est le temps pendant lequel le salarié doit rester joignable et disponible pour rejoindre son poste de travail, mais demeure libre de vaquer à des occupations personnelles à son domicile ou en tout autre lieu de son choix situé dans la même zone géographique.

« Sauf situation d'urgence résultant d'une menace pour la santé ou la sécurité des personnes, un préavis minimal d'une heure doit être respecté :

« 1° Entre l'appel de l'employeur et le départ du salarié vers son lieu de travail ;

« 2° Entre l'appel de l'employeur et le début du travail, lorsque le travail demandé s'effectue au lieu où se trouve le salarié.

« Lorsque ce préavis minimal n'est pas respecté par l'employeur, le temps de l'astreinte précédant le travail est requalifié et rémunéré en temps de travail.

« Art. L. 3121-9. – Le temps d'astreinte donne lieu à une contrepartie pour le salarié, par versement d'une rémunération qui ne peut être inférieure au tiers de la rémunération due pour un temps de travail égal ou par octroi d'un temps libre compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L. 3123-6.

« Cette rémunération ne s'impute pas sur le salaire minimum légal ou conventionnel auquel a droit le salarié.

« Art. L. 3121-10. – Le temps d'astreinte ne peut pas être déduit des durées minimales de temps libre.

« Art. L. 3121-11. – La durée du temps d'astreinte ne peut pas être supérieure à 20 % de la durée normale du travail du salarié.

« Le temps d'astreinte effectué au-delà de ce seuil est requalifié et rémunéré en temps de travail.

La parole est à M. Jean-Pierre Bosino.

**M. Jean-Pierre Bosino.** Malgré vos dénégations, madame la ministre, nous constatons que, quand la Commission européenne impose à la France – comme à d'autres pays – de modifier son code du travail en faisant reculer nos droits au nom de l'emploi et de la compétitivité, le Gouvernement s'exécute et dépose le projet de loi Travail que nous examinons aujourd'hui. En revanche, quand le Comité européen des droits sociaux condamne la France en lui imposant d'ajouter les temps d'astreinte aux temps de repos, ce même gouvernement fait la sourde oreille.

Aux termes de l'article 2, les astreintes seront mises en œuvre en accentuant les reculs sociaux et sans que soit informé, bien évidemment, l'inspecteur du travail. Ce sont donc les employeurs qui auront la maîtrise de cette organisation après avis du comité d'entreprise ou des délégués du

personnel, s'ils existent, ce qui n'est pas le cas partout. Les salariés seront informés de leur programmation individuelle dans un délai dit « raisonnable », et non plus quinze jours à l'avance comme auparavant. Prévenu au dernier moment, le salarié pourra-t-il refuser ? Sera-t-il sanctionné ?

Cette notion de « délai raisonnable » brille par son flou. Il est donc utile à nos yeux de revoir le régime des astreintes. Pourquoi ne pas préciser, comme nous le proposons dans cet amendement, que le temps d'astreinte soit « le temps pendant lequel le salarié doit rester joignable et disponible pour rejoindre son poste de travail, mais demeure libre de vaquer à des occupations personnelles à son domicile ou en tout autre lieu de son choix situé dans la même zone géographique » ?

Les contreparties vont quasiment disparaître avec l'adoption de ce projet de loi ; le temps d'astreinte doit à nos yeux donner lieu à une contrepartie pour le salarié, soit par le versement d'une rémunération qui ne pourra être inférieure au tiers de la rémunération due pour un temps de travail égal, soit par l'octroi d'un temps libre compensateur équivalent dans les conditions prévues par l'article L. 3123-6.

Tel est l'objet de cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 116 rectifié, présenté par MM. Antiste, Cornano et Desplan, Mme Jourda et M. Karam, est ainsi libellé :

Alinéa 37

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

La contrepartie financière consiste en une rémunération qui ne peut être inférieure au tiers de la rémunération due pour un temps de travail égal.

La parole est à M. Antoine Karam.

**M. Antoine Karam.** Je présente cet amendement, ainsi que le suivant, au nom de mon collègue Maurice Antiste, qui a été victime hier d'un léger malaise ; je vous rassure, il va déjà beaucoup mieux. (*Marques de soulagement sur de nombreuses travées.*)

La possibilité d'organiser le temps de travail différemment selon les jours de la semaine, les semaines du mois ou même les périodes de l'année peut présenter une grande utilité, notamment dans les entreprises soumises à de fortes variations d'activité. Ces possibilités d'adaptation sont aujourd'hui très importantes.

Il est donc essentiel de reconnaître au salarié un droit au temps libre et prévisible. Les astreintes, qui sont une diminution de temps libre, doivent donc donner lieu, soit à une contrepartie financière, soit à un repos compensateur. Cet amendement vise à préciser que la contrepartie financière doit représenter au moins le tiers du salaire dû pour un temps de travail égal.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 117 rectifié, présenté par MM. Antiste, Cornano et Desplan, Mme Jourda et M. Karam, est ainsi libellé :

Alinéa 38

Remplacer les mots :

dans un délai raisonnable

par les mots :

au moins quinze jours à l'avance

La parole est à M. Antoine Karam.

**M. Antoine Karam.** Actuellement, le code du travail oppose le temps de travail au temps de repos. Toutefois, le temps qui n'est pas consacré au travail n'est pas exclusivement consacré au repos. Ce peut être un temps utilisé pour exercer une deuxième activité professionnelle, le temps de la vie familiale, sociale, amicale, de loisirs, sportive, associative, militante... Ces vies-là sont, elles aussi, essentielles.

De plus, la protection du temps libre est aussi une question de justice dans la relation de travail. Le contrat de travail est l'échange d'un temps de travail contre un salaire. Il convient donc que le temps libre ne puisse pas être interrompu par des demandes d'interventions intempestives, de la même manière qu'il convient que l'employeur ne puisse pas modifier unilatéralement et à sa guise les horaires de travail pour préempter le temps libre.

Cet amendement vise donc à maintenir un délai de prévenance de quinze jours pour l'organisation des astreintes, le salarié ayant droit à un minimum de prévisibilité pour son temps libre.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 295, présenté par MM. Cabanel, Durain, Gorce, Labazée et Montaugé, Mmes Jourda, Lienemann et Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mmes Campion et Claireaux, M. Daudigny, Mmes Emery-Dumas, Féret et Génisson, MM. Godefroy et Jeansannetas, Mmes Meunier, Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain, est ainsi libellé :

Alinéa 38

Remplacer les mots :

dans un délai raisonnable

par les mots :

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

La parole est à M. Henri Cabanel.

**M. Henri Cabanel.** Les astreintes correspondent à des périodes pendant lesquelles le salarié, sans être à la disposition permanente de son employeur, a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour l'entreprise. Ces astreintes sont mises en place sous conditions et assorties de compensations pour les salariés concernés.

Aujourd'hui, la loi prévoit que la programmation individuelle des astreintes est communiquée à chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles, auquel cas le salarié est averti au moins un jour franc à l'avance. Le projet de loi vise à remplacer ce délai de prévoyance nécessaire au bon déroulement de la vie privée du salarié par un délai dit « raisonnable ».

Le présent amendement a pour objet de revenir aux dispositions actuellement en vigueur, et ce pour diverses raisons.

Des contentieux ne manqueront pas de naître autour de cette notion de « délai raisonnable », d'abord dans les entreprises, puis devant les tribunaux.

En outre, le délai de communication de la programmation individuelle des astreintes permet au salarié de prendre en compte les contraintes qu'il a à titre personnel et donc d'organiser sa vie privée, ses déplacements et ses vacances.

En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise peut d'ores et déjà déroger à ce délai de prévoyance. Il n'est donc nul besoin de modifier ce délai de communication.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 480, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 38

Remplacer le mot :

raisonnable

par les mots :

minimum d'un mois

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** Cet amendement porte sur le « délai raisonnable », notion qui donne lieu à une abondante jurisprudence dans la mesure où elle ouvre la porte à des conflits d'interprétation. Raisonnable pour l'employeur ne signifie pas toujours raisonnable pour le salarié.

Ne pas inscrire dans la loi, pour tout le monde, un délai minimum de prévenance pour les astreintes donnera lieu à de multiples contentieux. On note déjà dans des affaires où les salariés ont été informés d'un changement d'affectation que les magistrats relèvent souvent la notification brutale, alors que le délai raisonnable était invoqué par l'employeur. La Cour de cassation en a aussi déduit que les salariés étaient en droit de refuser ces délais dits « raisonnables ».

Nous risquons en insérant cette notion dans le droit d'astreinte d'exposer les salariés à de graves difficultés. Le délai de quinze jours est prévu dans la loi actuelle; il est supprimé dans celle que le Gouvernement présente. Un décret en Conseil d'État pour fixer un délai de prévenance devrait paraître pour les entreprises qui ne l'auraient pas décidé par convention.

L'organisation du travail dans une entreprise doit pouvoir prévoir au moins un mois à l'avance la programmation des astreintes. Voilà ce qui serait raisonnable. C'est l'intérêt de tous, des salariés comme des entreprises, qui ont besoin, les uns comme les autres, d'une visibilité dans le temps pour organiser leur vie privée pour les uns et planifier le travail et l'activité pour les autres. C'est un gage de sérénité pour tous, et c'est bon pour créer un climat apaisé. Je rappelle que cette obligation d'astreinte a pour vocation d'assurer pendant les temps de repos une intervention exceptionnelle ayant un caractère d'urgence.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 481, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 42

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Cet amendement vise à faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise en matière d'astreintes. Pour expliquer combien cette mesure est nécessaire, je prendrai l'exemple d'une entreprise de mon département des Côtes-d'Armor, la Cooperl, grosse entreprise agroalimentaire de Lamballe qui emploie 2 000 salariés et 500 intérimaires et est présente dans toute la filière porcine, depuis l'élevage jusqu'à la distribution, en passant par la recherche génétique.

À la fin de l'année 2015, la direction de cette entreprise a annoncé de façon unilatérale le gel des salaires pour 2016, la remise en cause du calcul de l'ancienneté et du treizième mois, ainsi qu'une réévaluation des temps de pause et des astreintes. C'est ce qu'elle a appelé une « réforme solidaire, juste et nécessaire » en raison de la crise agricole.

Le 25 février débutait une grève historique, d'une grande dignité, qui allait durer douze jours, avant que la direction n'accepte la négociation. Le dialogue a eu lieu. Au cours de cette grève, les dirigeants ont utilisé tous les moyens pour faire « plier » les salariés, allant jusqu'à appeler les agriculteurs pour bloquer le mouvement. Il faut également rappeler l'initiative du préfet et des élus de tous bords politiques qui œuvraient à la concertation afin de trouver une sortie au conflit.

Aujourd'hui, à la Cooperl, le temps d'intervention pendant les astreintes fait l'objet d'une prise en compte comme temps de travail effectif et d'une petite compensation financière.

L'inquiétude des salariés est grande sur cette nouvelle rédaction de l'article 2, qui fait primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière d'astreintes.

Au sein de l'entreprise Cooperl, où les rapports sont fondés sur l'irrespect et le mépris, supprimer la référence à l'accord de branche comme base de la négociation revient à donner tous les droits à l'employeur. L'encadrement des astreintes serait subordonné à la force, en particulier dans un secteur où – l'actualité l'a montré – les patrons n'ont parfois que faire de la loi, qu'il s'agisse de la traçabilité et de la qualité des viandes, mais surtout de la protection des salariés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 78 rectifié, présenté par M. Husson, Mme Morhet-Richaud, MM. Houel, César et Karoutchi, Mmes Canayer et Imbert, MM. B. Fournier et Comminhes, Mmes Lamure et Deromedi et MM. Vasselle, Revet, Longuet, Doligé, Rapin et Laménié, est ainsi libellé :

Alinéas 55, 242, 285, 322, 372, 377, 383, 384, 387, 395, 397, 426, 437 et 442

Supprimer le mot :

étendu

La parole est à M. Jean-François Husson.

**M. Jean-François Husson.** Cet amendement vise à introduire une nécessaire souplesse, notamment pour conforter les principes de subsidiarité et de proximité promus par le projet de loi. L'objectif est de favoriser les négociations au plus près des réalités des entreprises, chaque fois que c'est possible, mais également de tenir compte des difficultés ou de la nécessité d'avoir des négociations de branche.

Souplesse, proximité, négociation : tels sont les trois mots majeurs à retenir de cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 883 rectifié, présenté par MM. Collombat, Amiel, Bertrand et Guérini, Mmes Jouve et Malherbe et M. Vall, est ainsi libellé :

I. – Alinéas 55 et 97

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légal

II. – Alinéa 100

Supprimer cet alinéa.

III. – Alinéas 101 et 104

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légal

IV. – Alinéa 106

Remplacer les mots :

mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par les mots :

légal hebdomadaire

V. – Alinéa 111

Supprimer cet alinéa.

VI. – Alinéa 112

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légal

VII. – Alinéa 125

Supprimer cet alinéa.

VIII. – Alinéa 126

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légal

IX. – Alinéa 151

Remplacer les mots :

la durée de référence fixée en application de l'article L. 3121-26 calculée sur l'année

par les mots :

1 607 heures

X. – Alinéa 163, seconde phrase

Après les mots :

durée hebdomadaire

insérer les mots :

légal ou

XI. – Alinéas 207 et 265

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XII. - Alinéa 313

Au début, insérer les mots :

À la durée légale de travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale,

XII. - Alinéa 314

Après le mot :

période

insérer les mots :

de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure,

XIV. - Alinéa 315

Après le mot :

période

insérer les mots :

de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure,

XV. - Alinéa 320

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XVI. - Alinéa 351

Remplacer les mots :

mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par le mot :

légale

XVII. - Alinéa 745

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Hermeline Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Il s'agit de revenir sur la décision de la commission des affaires sociales qui a supprimé la notion de durée légale du travail en lui substituant une durée de référence fixée par accord d'entreprise ou de branche ou, à défaut, une durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise de 39 heures par semaine. C'est bien contre cela que nous nous élevons. Nous voulons rétablir la durée légale du travail à 35 heures par semaine ou à 1 607 heures par an en cas d'annualisation.

Monsieur le rapporteur, vous avez fait remarquer que la productivité horaire avait augmenté au moment du passage à 35 heures. Vous imaginez bien qu'elle ne diminuera pas en passant à 39 heures ; elle entraînera au contraire une bien plus grande fatigue, cette fois avec des risques de burn-out.

Aujourd'hui, vouloir augmenter le temps de travail hebdomadaire et passer à 39 heures ne va pas dans le sens de la santé au travail, sans parler du reste !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 483, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. - Alinéa 55 et 97

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

II. - Alinéa 100

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-26. - La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-deux heures par semaine.

III. - Alinéas 101 et 104

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

IV. - Alinéa 106

Remplacer les mots :

mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par les mots :

légale hebdomadaire

V. - Alinéas 109 et 111

Supprimer ces alinéas.

VI. - Alinéa 112, seconde phrase

Remplacer le taux :

10 %

par le taux :

25 %

VII. - Alinéa 125

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-34-1. - À défaut d'accord, la durée légale hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures par semaine.

VIII. - Alinéa 126, première phrase

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

et supprimer les mots :

ou, le cas échéant, de l'article L. 3121-34-1,

IX. - Alinéa 151

Remplacer les mots :

la durée de référence fixée à l'article L. 3121-26, calculée sur l'année

par les mots :

1 466 heures

X. – Après l'alinéa 151

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de maintien de la rémunération mensuelle des salariés qui effectuaient des heures supplémentaires régulières avant la date de promulgation de la présente loi font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales de salariés.

XI. – Alinéa 163

1° Première phrase

Après le mot :

avis

insérer le mot :

conforme

2° Seconde phrase

Après le mot :

hebdomadaire

insérer les mots :

légale ou

XII. – Alinéas 207 et 265

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XIII. – Alinéa 313

Après la référence :

1°

insérer les mots :

À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale,

XIV. – Alinéa 314

Après le mot :

période,

insérer les mots :

de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure,

XIV. – Alinéa 315

Après le mot :

période

insérer les mots :

de la durée légale du travail, soit 1 466 heures, ou, si elle est inférieure,

XV. – Alinéa 320

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XVI. – Alinéa 351

Remplacer les mots :

du travail mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par le mot :

légale du travail

La parole est à Mme Brigitte Gonthier-Maurin.

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin.** Nous parvenons à l'un des points cruciaux de la réécriture du texte à laquelle s'est livrée la majorité sénatoriale en matière de temps de travail.

Il s'agit ici tout simplement – passez-moi cette expression un peu triviale – de l'enterrement des 35 heures, qui effacerait d'un coup de gomme législative l'une des avancées sociales des lois Aubry de 1998 et 2000.

Le procédé consiste à supprimer la notion de durée légale pour la remplacer par celle de « durée de référence ». Celle-ci est issue des accords d'entreprise, ce qui ouvre la possibilité de travailler plus de 35 heures sans que les heures effectuées au-delà de ce seuil soient considérées comme des heures supplémentaires.

La durée de référence devrait être fixée par un accord collectif ; à défaut, la direction de l'entreprise appliquerait automatiquement les 39 heures comme seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Nous refusons d'entrer dans cette logique allongeant le temps de travail sans augmenter les rémunérations, non par crispation idéologique ni par méconnaissance de la vie des entreprises. Nous pensons au contraire profondément qu'à notre époque nos économies sont en mesure de concilier développement et progrès social.

Souvenons-nous que ce sont les mobilisations sociales qui ont permis le passage aux 39 heures, limitant ainsi le nombre de chômeurs, malgré un contexte de régression économique. La même logique a prévalu dans les années 2000 avec une durée légale du temps de travail fixée à 35 heures, qui, malgré quelques sérieuses difficultés d'application, a néanmoins permis une diminution significative du nombre de personnes sans emploi.

Cet amendement vise donc à conserver cette dynamique, et même à l'amplifier. Nous estimons en effet que la fixation de la durée légale à 32 heures est économiquement supportable et n'est pas une utopie irresponsable, notamment au regard des gains de productivité.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 484, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 55 et 97

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

II. – Alinéa 100

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-26. – La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

III. – Alinéas 101 et 104

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

IV. – Alinéa 106

Remplacer les mots :

mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par les mots :

légale hebdomadaire

V. – Alinéas 109 et 111

Supprimer ces alinéas.

VI. – Alinéa 112, seconde phrase

Remplacer le taux :

10 %

par le taux :

25 %

VII. – Alinéa 125

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-34-1. – À défaut d'accord, la durée légale hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3121-26 est fixée à trente-cinq heures par semaine.

VIII. – Alinéa 126, première phrase

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

et supprimer les mots :

ou, le cas échéant, de l'article L. 3121-34-1,

IX. – Alinéa 151

Remplacer les mots :

la durée de référence mentionnée à l'article L. 3121-26, calculée sur l'année

par les mots :

1 607 heures

X. – Après l'alinéa 151

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Les conditions de maintien de la rémunération mensuelle des salariés qui effectuaient des heures supplémentaires régulières avant la date de promulgation de la présente loi font l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales de salariés.

XI. – Alinéa 163

1° Première phrase

Après le mot :

avis

insérer le mot :

conforme

2° Seconde phrase

Après le mot :

hebdomadaire

insérer les mots :

légale ou

XII. – Alinéas 207 et 265

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XIII. – Alinéa 313

Après la référence :

1°

insérer les mots :

À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale,

XIV. – Alinéa 314

Après le mot :

période,

insérer les mots :

de la durée légale du travail, ou si elle est inférieure,

XV. – Alinéa 315

Après le mot :

période

insérer les mots :

de la durée légale du travail, soit 1 600 heures, ou, si elle est inférieure,

XVI. – Alinéa 320

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XVII. – Alinéa 351

Remplacer les mots :

du travail mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par le mot :

légale du travail

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Il s'agit, par cet amendement de repli, de revenir à une durée légale du temps de travail de 35 heures. Le passage aux 35 heures a changé la vie des salariés : 35 heures au lieu de 39 heures, c'est quatre heures pour la vie, pour les enfants, les loisirs et le repos.

Abaisser la durée légale du travail n'a pas conduit le pays à la ruine, contrairement à tout ce que l'on a pu entendre à l'époque. Au contraire, cela a renforcé la productivité.

Pourtant, on continue à attribuer aux 35 heures un grand nombre de tares et toutes les maladies possibles : elles seraient responsables de la faible croissance en raison de leur coût excessif, des contraintes qu'elles font peser sur les entreprises et des blocages qu'elles engendrent pour travailler davantage. Elles seraient le symbole d'une France paresseuse, ayant choisi de privilégier le loisir et le farniente.

Le ministre Macron s'est lui aussi félicité que ce projet de loi, avant même son passage en commission au Sénat, signe de fait l'arrêt de mort des 35 heures par l'inversion de la hiérarchie des normes.

Loin des fantasmes de la droite, du MEDEF et du gouvernement – maintenant socialiste –, nous estimons qu'il convient, au pire, de conserver cette durée légale, au mieux, de la diminuer à 32 heures, comme le demandent les syndicats.

**M. Roger Karoutchi.** Voire 30 heures !

**Mme Évelyne Didier.** Nous demandons également que le taux de majoration des heures complémentaires soit maintenu à 25 %.

Ce qui entrave aujourd'hui la compétitivité de notre économie, c'est la mondialisation débridée, la mise en concurrence des hommes et des territoires, la règle d'or budgétaire qui entrave les budgets nationaux. Les salariés de notre pays produisent de la richesse, ils ne sont pas un problème de compétitivité : ils sont la richesse, donc la solution. Or ce projet de loi acte un recul global des droits des travailleurs.

Par cet amendement, nous vous proposons donc *a minima* un maintien de l'existant.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 956, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

I. – Alinéas 55 et 97

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

II. – Alinéa 100

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-26. – La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

III. – Alinéas 101 et 104

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

IV. – Alinéa 106

Remplacer les mots :

mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par les mots :

légale hebdomadaire

V. – Alinéa 111

Supprimer cet alinéa.

VI. – Alinéa 112, première phrase

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

VII. – Alinéa 125

Supprimer cet alinéa.

VIII. – Alinéa 126, première phrase

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

et supprimer les mots :

ou, le cas échéant, de l'article L. 3121-34-1,

IX. – Alinéa 151

Remplacer les mots :

la durée de référence fixée en application de l'article L. 3121-26, calculée sur l'année

par les mots :

1 607 heures

X. – Alinéa 163, seconde phrase

Après le mot :

hebdomadaire

insérer les mots :

légale ou

XI. – Alinéas 207 et 265

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XII. – Alinéa 313

Après la référence :

1°

insérer les mots :

À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale,

XIII. – Alinéa 314



Après le mot :

période,

insérer les mots :

de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure,

XIV. – Alinéa 315

Après le mot :

période

insérer les mots :

de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure,

XV. – Alinéa 320

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

XVI. – Alinéa 351

Remplacer les mots :

du travail mentionnée à l'article L. 3121-34-1

par les mots :

légale du travail

XVIII. – Alinéa 745

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme la ministre.

**Mme Myriam El Khomri, ministre.** Cet amendement vise à rétablir la durée légale de travail à 35 heures par semaine. Je l'ai affirmé tout à l'heure : la durée légale du travail, fixée à 35 heures, doit bien évidemment rester dans l'ordre public social. Dans ces conditions, contrairement à la majorité sénatoriale, nous ne souhaitons absolument pas rogner le pouvoir d'achat des salariés – car c'est de cela qu'il s'agit –, pas plus que revenir sur l'équilibre entre temps de travail et temps de repos qui a été trouvé depuis quinze ans.

Il est toujours important de rappeler que, si les Français travaillent en moyenne 39 heures par semaine, la durée légale du travail, qui est de 35 heures hebdomadaires, détermine le niveau de déclenchement des heures supplémentaires. C'est bien de pouvoir d'achat qu'il s'agit et la réécriture du projet de loi initial reviendra donc à réduire le nombre de jours de RTT. Le Gouvernement s'y refuse et c'est la raison pour laquelle il a déposé cet amendement.

Sur les 35 heures, permettez-moi de le dire, la critique est facile ! Elles ont permis de créer 300 000 emplois dans notre pays. Par ce biais-là, nous avons également dynamisé la négociation d'entreprise et amélioré les conditions de vie en dehors du travail. Il ne faut pas faire croire aux Français que notre cadre est trop rigide et que les 35 heures seraient la source de tous les maux.

Pour les cadres autonomes a été mis en place le régime du forfait jours, qui permet de s'abstraire du décompte horaire du temps de travail. La modulation du temps de travail permet aux entreprises de s'adapter aux fluctuations de leur carnet de commandes. La durée légale du travail doit rester fixée à 35 heures hebdomadaires, et elle ne peut être déter-

minée par accord d'entreprise ou de branche : il s'agit véritablement de l'ordre public social. C'est un choix de société que le Gouvernement revendique.

**M. Marc Daunis.** Très bien !

**M. Yves Daudigny.** C'est très clair !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 482, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 55

Remplacer les mots :

de référence

par le mot :

légale

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** S'il est bien un domaine dans lequel il faut se garder de négocier à l'échelon de l'entreprise pour valider un accord primant sur tous les autres, c'est bien celui du temps de travail considéré en « équivalence », notion déterminante quant au niveau de rémunération des salariés dans des secteurs assez essentiels de notre économie.

Dans l'état actuel du droit, seuls les accords de branche ou conventions collectives et les décrets en Conseil d'État peuvent motiver la mise en place de tels dispositifs de comptabilisation des heures de travail, une comptabilisation hybride qui dénie au salarié présent sur son poste de travail, mais en inaction temporaire, le droit de faire considérer ce temps de présence comme du temps de travail effectif.

Signe du recul du droit préconisé par la loi, ce qui était jusqu'à présent la règle – le passage par décret en Conseil d'État – devient la disposition supplétive, avec le risque évident d'une moindre qualité des accords.

L'autre problème dans cette affaire, c'est que la France a été condamnée en 2005 par la Cour de justice des Communautés européennes, dans le cadre de l'arrêt *Dellas*, pour non-respect des règles de plafonnement de la durée hebdomadaire du travail et des périodes minimales de repos dans le secteur des activités hospitalières et médico-sociales. Cela reviendrait à considérer que le temps passé en garde de nuit par un interne en médecine pourrait être calculé en équivalence et non en heures supplémentaires, avec toutes les conséquences que cela implique.

De même, dans une décision de 2006, le Conseil d'État a restreint l'usage de cette formule de travail dans le secteur de l'hôtellerie-restauration où le rythme d'activité est évidemment différent au cours de la journée. Ce n'est pas parce qu'un serveur de café n'a pas de clients vers dix heures du matin qu'il peut vaquer librement à ses occupations ! Bien entendu, dès lors que l'on fait jouer le principe d'équivalence, on transforme en heures normales de présence ce qui pourrait être ailleurs des heures supplémentaires. Ce faisant, on déplace le curseur à partir duquel la rémunération du temps de travail effectif est majorée.

Imaginez maintenant que la durée de référence ne soit plus la durée légale du travail : nous aurons alors des seuils de déclenchement des heures supplémentaires par entreprise, sans compter une source quasi inépuisable de contentieux

sociaux et juridiques. Dans ce cadre, la seule réussite de la loi Travail aura été de favoriser le développement de l'activité de nos tribunaux !

Dans cette matière sensible qu'est la définition du temps de travail, il est essentiel de préserver la notion d'intérêt général et de règles applicables à tous.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 486, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 60 à 95

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** La section 2 du chapitre I<sup>er</sup> « Durée et aménagement du travail » que nous proposons de supprimer concerne les durées maximales de travail, à savoir le temps de pause, la durée quotidienne et la durée hebdomadaire maximales. Là encore, nous assistons à un changement de paradigme : l'accord d'entreprise n'est plus un outil de dérogation à la loi, mais il acquiert un champ propre.

Actuellement, la durée de travail effectif est fixée à dix heures par journée civile. Le code du travail prévoit trois types de dérogations, déterminées par décret : en cas de surcroît temporaire d'activité, en cas d'urgence, dans certaines conditions négociées sans motif spécifique. On voit donc bien que la prétendue rigidité du code du travail en la matière est toute relative...

Le projet de loi conserve le plafond des dix heures et maintient ces trois types de dérogations. Cependant, le troisième type de dérogation pourrait intervenir sur simple accord d'entreprise, celui-ci primant désormais sur l'accord de branche, à condition d'une activité accrue ou « pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise ».

Certes, ces deux motifs sont introduits comme conditions à cette possible dérogation, ce qui restreindrait le périmètre actuellement prévu par le code du travail. Je m'interroge cependant sur cette notion fourre-tout et pour le moins floue de « motifs liés à l'organisation de l'entreprise », dont l'interprétation pourrait, à l'inverse, laisser une grande latitude à l'employeur.

Si l'article 2 conserve les plafonds existants sur la durée maximale hebdomadaire, les dérogations qui ne sont actuellement autorisées que par la conclusion d'un accord de branche validé par décret le seront désormais par un simple accord d'entreprise, qu'il ne sera plus nécessaire de faire valider par décret. Nous sommes là face à un nouveau risque de *dumping* social !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 368, présenté par M. Rapin et Mme Gruny, est ainsi libellé :

Alinéa 66

Compléter cet alinéa par le mot :  
consécutives

La parole est à Mme Pascale Gruny.

**Mme Pascale Gruny.** Il s'agit d'un amendement technique visant à rappeler la jurisprudence de la Cour de cassation, qui prévoit que, lorsque la durée de travail des salariés atteint six heures, une pause de vingt minutes doit leur être accordée, sans possibilité de fractionnement.

Pour celui qui occupe un poste de travail pendant six heures consécutives, il est essentiel de bénéficier de ces vingt minutes qui lui permettent de « déconnecter » complètement. En matière de santé et de sécurité, comme d'efficacité dans le travail, c'est aussi essentiel.

Il est évidemment toujours possible de proposer un temps de pause plus important. Vingt minutes sont un minimum !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 487, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 69

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Cet amendement vise à faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise en matière de temps de pause. Je prends une nouvelle fois l'exemple de l'entreprise Cooperl, pour rendre compte de la réalité vécue par les salariés. Aujourd'hui, pour sept heures trente travaillées, les salariés de l'abattoir « bénéficient » de vingt minutes de pause, ceux des ateliers de découpe et de transformation de trente-trois minutes. Or ce temps de pause n'est pas pris en compte dans le temps effectif de travail. En d'autres termes, le temps de présence dans l'entreprise est supérieur ou égal à huit heures chaque jour.

Or il s'agit de métiers durs et difficiles et nombre de salariés souffrent de troubles musculo-squelettiques. Le temps de pause doit être pris en compte dans le temps de travail. C'est nécessaire non pour le seul confort personnel du salarié, mais pour sa sécurité au travail et une meilleure capacité de production.

Ces situations montrent l'importance et la nécessité de règles pour encadrer et protéger les salariés qui souffrent déjà au travail du fait des conditions qui se détériorent. Il n'est qu'à citer l'augmentation des cadences qui a été demandée par cette entreprise : en un an, on est passé de 650 bêtes abattues à l'heure à 700. C'est un rythme inhumain, nous disent les salariés.

Faire dépendre les conditions de pause au travail d'un accord d'entreprise, c'est permettre que ces conditions soient encore plus détériorées, les souffrances encore plus grandes !

Cet amendement vise à garantir une plus grande protection du salarié en donnant la primauté à l'accord de branche. C'est utile dans bien des cas.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 206 rectifié, présenté par MM. Labazée, Durain, Godefroy et Cabanel, Mmes Ghali, Jourda et Lienemann, MM. Marie et Montaugé, Mme Bonnefoy, MM. Duran et Gorce, Mmes Lepage, Monier et Tocqueville, MM. Karam, Masseret et Courteau, Mme Guillemot et M. Néri, est ainsi libellé :

Alinéas 78 à 80

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Georges Labazée.

**M. Georges Labazée.** Le principe d'une durée maximale quotidienne de travail de dix heures doit demeurer. Les dérogations qui existent déjà sont strictement encadrées.

Ouvrir la possibilité d'une extension de la durée quotidienne maximale à douze heures par simple accord d'entreprise introduit un danger pour les salariés de l'entreprise en question, en termes de santé et de sécurité des travailleurs notamment. C'est valable dans l'agriculture, mais également dans le bâtiment. Demandez à un salarié du bâtiment de travailler plus de dix heures par jour : c'est excessivement difficile !

**M. Jean Desessard.** Bien sûr !

**M. Georges Labazée.** En outre, le dispositif est susceptible de créer des perturbations dans les entreprises de la même branche, qui risquent d'imposer le même type d'accord à leurs salariés. C'est l'exemple parfait du *dumping* social.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 488, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 80

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-18. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail effectif.

II. – Alinéa 90

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-22. – Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut prévoir le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail.

La parole est à M. Christian Favier.

**M. Christian Favier.** Nous sommes opposés à un code du travail à la carte selon les entreprises. Cet amendement vise au contraire à maintenir une certaine unité des droits dans le monde du travail. En effet, la rédaction actuelle des alinéas 80 et 90 ne peut que conduire à une atomisation des droits des salariés.

Certes, l'ensemble des salariés n'est pas soumis aux mêmes conditions de travail. C'est pour cela que l'accord de branche est le seul outil permettant tout à la fois de conserver un cadre protecteur pour les salariés et de reconnaître les spécificités des secteurs d'activités.

En revanche, rien ne justifie que deux accords d'entreprise, dans la même branche, soient différents, que l'un prévoient un dépassement de la durée maximale, mais pas l'autre, sauf à vouloir organiser un *dumping* social entre entreprises du même secteur d'activité.

De fait, il ne paraît pas nécessaire de permettre qu'un accord d'entreprise ou d'établissement déroge à la durée maximale de travail. Cette position se justifie tant pour des questions de forme, comme je l'ai déjà dit, que pour des raisons de fond.

Les élus du groupe CRC tiennent à rappeler que, dans une période où le pays connaît un chômage de masse, particulièrement chez les jeunes, l'augmentation du temps de travail

ne fait qu'aggraver la situation. Seul un partage du temps de travail peut permettre de lutter efficacement contre le chômage et de relancer la croissance par le biais de la consommation et de la productivité.

D'autres considérations doivent également être prises en compte. Ainsi, les études menées notamment par l'Université de Stanford ont montré que la productivité d'un salarié baissait plus on augmentait son temps de travail individuel. Dégradation de l'état de santé, baisse de motivation et du dynamisme, fatigue supplémentaire : l'ensemble des études tend à montrer que les effets de l'augmentation du temps de travail sont néfastes tant pour les salariés que pour l'activité.

L'Université de Stanford va plus loin en précisant que le temps de travail idéal se situerait aux alentours de 35 heures hebdomadaires, comme le confirment les constatations d'Eurostat fondées sur les comparaisons des temps de travail et de la productivité des pays européens dont la main-d'œuvre et les outils productifs sont proches.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 489, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 80

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** Cet amendement s'inscrit dans la lignée des positions que nous défendons depuis le début de l'examen de ce texte.

Le maintien de la hiérarchie des normes sociales en matière de durée quotidienne du travail est une nécessité. Des dérogations sont possibles dans des cas particuliers, certes, mais elles doivent être strictement encadrées.

Créer un régime dérogatoire par un accord d'entreprise capable d'effacer une convention collective plus favorable, et le placer au-dessus de la loi, c'est faire éclater le code du travail. Nous avons à maintes reprises déjà mis en garde contre une telle dérive. Établir de grands principes et mettre en œuvre tous les moyens d'y déroger, qui plus est à l'échelon le plus petit, celui de l'entreprise, n'est pas une bonne façon de procéder. Cela conduira à l'émiettement des droits et à un droit du travail à plusieurs vitesses, car les grosses structures pourraient alors imposer des reculs aux plus petites.

La logique qui sous-tend ces mesures, c'est la compétitivité, la concurrence à outrance. C'est également la logique des accords compétitivité-emploi, qui effacent les contrats de travail et l'édifice supérieur de la loi et des conventions collectives, des accords étant signés par exemple dans des entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux.

Selon le droit existant, les dérogations à la durée maximale quotidienne requièrent l'accord de l'inspection du travail, ce qui permet de limiter les abus et de vérifier la conformité de

la dérogation. Demain, ce contrôle disparaîtra, et les critères de dérogation seront allégés. La seule protection des salariés sera alors une convention ou un accord d'entreprise.

Comment négocier des accords d'entreprise dans les structures comptant moins de dix salariés, et donc pas de représentants du personnel, sinon en recourant au mandatement ?

Prenons l'exemple d'une branche particulière, l'industrie de l'habillement. Dans cette branche, qui regroupe près de 34 000 salariés, 70 % des entreprises comptent moins de dix salariés. Dans ces entreprises, il n'y aura pas d'accord, ou très difficilement.

Pourtant, dès que la loi entrera en vigueur, les grosses entreprises imposeront probablement très vite aux plus petites de nouvelles règles, en leur enjoignant de rogner sur les coûts. C'est l'illustration même du *dumping* social. Les grosses entreprises regroupant 40 % des salariés de cette branche pourront progressivement imposer, par la concurrence, et du fait de leur statut de donneurs d'ordres, la baisse des normes à toutes les entreprises du secteur, ce qui entraînera pour beaucoup la fin de l'activité par manque de rentabilité.

La prééminence des accords d'entreprise sur une question aussi sensible que la durée maximale du travail quotidien, c'est l'assurance d'opposer les petites et les grosses entreprises. Cette disposition démontre, s'il en était besoin, que le texte que nous examinons est un projet de loi taille « grands patrons », qui pénalisera les petits.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 900 rectifié, présenté par MM. Collombat, Amiel, Arnell, Barbier, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve, Laborde et Malherbe et MM. Mézard et Requier, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 80

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

« Paragraphe...

« Dispositions supplétives

« *Art. L. 3121-18-1.* – À défaut d'accord, des dérogations à la durée maximale quotidienne définie à l'article L. 3121-17 sont accordées par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret et dans la limite de douze heures.

La parole est à Mme Hermeline Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Nous souhaitons que soit garanti dans le texte que la durée maximale quotidienne de travail n'excédera pas douze heures. Là encore, il faut parler de santé au travail, et tel est l'objet de cet amendement.

À titre d'exemple, permettez-moi d'évoquer le cas d'une entreprise, la SAGEM, qui, il y a dix ans, avait essayé de passer des « trois-huit » aux « quatre-dix ». L'expérience a duré trois mois compte tenu du nombre des arrêts maladie qu'elle a provoqués. Les salariés et les responsables de l'entreprise se sont rendu compte que cette solution n'était pas la bonne.

Cet exemple montre que les salariés eux-mêmes pensent pouvoir travailler plus, parce qu'ils se sentent en forme et en bonne santé, mais que la loi doit poser des limites afin de préserver leur dynamisme, dont ils peuvent avoir besoin par ailleurs, quel que soit leur âge.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 852, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 85

Remplacer cet alinéa par trois alinéas ainsi rédigés :

« *Art. L. 3121-19.* Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de cinq jours par semaine.

« Le repos hebdomadaire a une durée minimale de quarante-huit heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre I<sup>er</sup>.

« Ce repos hebdomadaire est constitué de deux jours consécutifs, dont le dimanche.

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** L'alinéa 85 de l'article 2 prévoit que, « au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures ». Le présent amendement vise à remplacer cet alinéa par trois alinéas garantissant aux salariés une durée minimale de repos hebdomadaire de 48 heures consécutives, soit deux jours consécutifs, dont le dimanche. Il s'agit d'interdire aux employeurs de faire travailler un même salarié plus de cinq jours par semaine.

En effet, toujours dans la même logique, le texte maintient les plafonds existants de 48 heures sur une semaine, de 44 heures sur 12 semaines et de 46 heures sur 12 semaines en présence d'un accord. Toutefois, alors que la conclusion d'un accord de branche validé par un décret était jusqu'à présent nécessaire, il sera désormais possible de passer par un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce dernier niveau de norme conventionnelle sera d'ailleurs prioritaire sur l'accord de branche. Il ne sera enfin plus nécessaire de faire valider par décret l'accord ainsi conclu.

Avec cet amendement, nous allons de nouveau à rebours de ce texte rétrograde pour avancer vers plus de progrès social. Nous souhaitons non pas en rester à l'existant, mais créer de nouveaux droits. Nous allons également à rebours de la loi Macron, qui est largement revenue sur le repos du dimanche.

Nous sommes opposés à ces plafonds de 48 heures qui permettent le pire et qui vont de pair avec les forfaits jours introduits par les lois Aubry en 2000, lesquels étaient censés offrir une plus grande autonomie au salarié en lui permettant de décider comme bon lui semble, ou presque, des jours où il travaille et de ceux où il ne travaille pas. Dans les faits, le forfait jours permet surtout à l'employeur de ne pas payer d'heures supplémentaires. Il lui a aussi longtemps offert la possibilité de déroger aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail, respectivement fixées par la loi à 10 heures et à 48 heures, l'employeur n'étant tenu de respecter que les temps de repos. Le salarié concerné pouvait ainsi travailler jusqu'à 78 heures hebdomadaires.

Ce n'est qu'en 2011, après que la CGT a obtenu la condamnation de la France par la Cour de justice de l'Union européenne, que la Cour de cassation a imposé que le forfait jours respecte les durées légales du travail. Ce respect est toutefois aléatoire dans de nombreuses entreprises, les forfaits jours rendant impossible tout contrôle du temps de travail effectif.

Face à ces dérives, il est grand temps de garantir un repos suffisant aux salariés français. Tel est le sens de notre amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 494 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 85

Remplacer le mot :

quarante-huit

par le mot :

quarante-quatre

II. – Alinéas 98 à 131

Remplacer ces alinéas par neuf alinéas ainsi rédigés :

« Art. 3121-26. – Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel de quatre-vingt-quatorze heures et de huit heures par semaine défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Les heures supplémentaires sont uniquement destinées à faire face à des surcroûts exceptionnels et imprévus d'activité ; elles ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet d'augmenter de manière habituelle les durées du travail légales ou conventionnelles.

« À défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

« À défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

« Art. L. 3121-27. – Les heures supplémentaires sont toutes celles effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, ou pour les salariés à temps partiel, de la durée hebdomadaire prévue au contrat.

« Art. L. 3121-28. – Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 50 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

« Outre les sanctions pénales, les éventuelles heures accomplies au-delà des contingents annuels et hebdomadaires donnent lieu à une majoration de 100 %.

« Art. L. 3121-29. – Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 50 % pour chaque heure supplémentaire accomplie. Outre les sanctions pénales, les éventuelles heures accomplies au-delà des contingents donnent lieu à un repos compensateur de 100 % de chaque heure accomplie.

« Art. L. 3121-30. – La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder huit heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. Cependant, l'amplitude de la journée de travail ne peut excéder de plus de deux heures la durée du travail effectif.

III. – Alinéa 698

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Brigitte Gonthier-Maurin.

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin.** Cet amendement a pour objet de limiter les heures supplémentaires aux circonstances exceptionnelles en abaissant le contingent annuel à 94 heures par an et en augmentant le taux de majoration du salaire, comme le prévoit l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995.

Permettez-moi d'illustrer les abus que nous redoutons en évoquant le cas de l'entreprise AEG Power Solutions située en Touraine. Cette entreprise avait négocié en 1989 et en 2004 des accords portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Depuis le mois de février dernier, ces accords sont remis en cause par la direction.

La direction souhaite remettre en question le contingent annuel d'heures supplémentaires aujourd'hui limité à 105 heures et le porter à 175 heures. Une telle remise en cause n'est évidemment pas sans conséquence sur la santé des salariés, puisqu'une contrepartie en repos est obligatoire lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de ce contingent annuel.

Les textes actuellement en vigueur sont très précis. Sauf convention particulière, ils permettent au salarié de bénéficier de contreparties obligatoires en repos, qui sont de 100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de plus de deux salariés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 490, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 85

Remplacer le mot :

quarante-huit

par le mot :

quarante-quatre

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Comme cela a été rappelé, la durée légale du travail est fixée à 35 heures par semaine civile, ou 1 607 heures par an, pour toutes les entreprises, quels que soient leurs effectifs. Toutefois, la durée hebdomadaire de travail effectif, y compris les éventuelles heures supplémentaires accomplies, ne doit pas dépasser les deux limites suivantes : soit 48 heures par semaine ou, en cas de circonstances exceptionnelles, et sous réserve de l'accord de l'inspection du travail, 60 heures au maximum ; soit 44 heures par semaine en moyenne pour toute période de 12 semaines consécutives, jusqu'à 46 heures au maximum si des dispositions conventionnelles les prévoient, ou plus de 46 heures à titre exceptionnel et sous réserve de l'accord de l'inspection du travail.

Cet amendement vise donc à instaurer une majoration des heures excédentaires au-delà de 44 heures par semaine, contre 48 heures actuellement.

Il serait d'ailleurs aussi logique de se poser la question de la rémunération des heures excédentaires accomplies, afin que celle-ci ne puisse pas être inférieures au triple de la rémunération horaire habituellement perçue par le salarié. Si le salarié consent à travailler plus que la durée hebdomadaire maximale, sa rémunération doit refléter cet effort. Une telle disposition permettrait également de limiter le recours aux heures excédentaires en lieu et place du recrutement d'un salarié, mais c'est là un autre débat.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 491, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 86

Rédiger ainsi cet alinéa :

« *Art. L. 3121-20.* – En cas de circonstances exceptionnelles et pour une durée ne pouvant dépasser douze semaines consécutives, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 peut être autorisé par l'inspection du travail, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

II. – Alinéa 90

1° Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

2° Remplacer les deux occurrences du mot :

seize

par le mot :

douze

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** La mesure de la durée maximale du travail est l'un des points essentiels de l'organisation du temps de travail, qui fait l'objet de profondes modifications dans cet article 2. C'est pourquoi la question du dépassement de la durée maximale est cruciale.

Nous estimons qu'il est nécessaire de limiter le nombre de semaines consécutives durant lesquelles la durée maximale de travail peut être dépassée, afin d'empêcher les abus que pourraient permettre les accords d'entreprise.

Le code du travail prévoit actuellement que la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 44 heures calculées sur 12 semaines. Tel qu'il résulte des travaux de la commission, le texte prévoit de porter cette durée à 48 heures sur 16 semaines consécutives. Comment peut-on, à notre

époque, faire une telle proposition alors même que les progrès technologiques permettent aujourd'hui de réaliser des gains de productivité ?

Pour notre part, nous pensons que la protection de la santé du travailleur doit primer sur toute autre considération. À cet égard, je rappelle que, en 2014, pas moins de 621 000 accidents du travail ont été dénombrés par l'assurance maladie, lesquels ont entraîné près de 40 000 incapacités permanentes. Il faut y ajouter la reconnaissance de 51 630 nouvelles maladies professionnelles. On constate donc que plus les heures travaillées sont nombreuses, plus la sinistralité augmente.

Le principe du repos compensateur est une question de santé publique. Il est donc essentiel que la loi soit garante du respect des salariés en la matière.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 871, présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher, est ainsi libellé :

Alinéa 86

Après les mots :

par décret en Conseil d'État,

insérer les mots :

et après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel

La parole est à M. Jean Desessard.

**M. Jean Desessard.** L'article 2 du présent projet de loi pose le principe d'une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures. Ce principe souffre d'une exception en cas de circonstances exceptionnelles. Dans ce cas de figure, les salariés peuvent être amenés à effectuer jusqu'à 60 heures hebdomadaires.

Si nous comprenons l'introduction d'une certaine flexibilité, laquelle est parfois nécessaire pour faire face à des circonstances exceptionnelles, telles qu'un accroissement d'activité ponctuel ou une commande particulière, nous pensons que ces circonstances exceptionnelles ne doivent pas se généraliser ni devenir la règle.

En effet, travailler entre 48 heures et 60 heures par semaine a de nombreuses conséquences sur la santé des salariés, cela a été dit, mais aussi sur leur vie personnelle et familiale. Il n'est pas évident, pour ceux qui travaillent 60 heures, d'organiser la garde des enfants et la vie quotidienne, en particulier si leurs conditions de travail sont pénibles et s'ils n'ont pas les moyens de se faire aider, ce qui est le cas de ceux dont les salaires sont faibles.

Néanmoins, le présent projet de loi prévoit un garde-fou, à savoir l'autorisation par l'autorité administrative dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État. Le dispositif est bien flou, mais il est prévu. Cela dit, compte tenu des conséquences pour les salariés que je viens de décrire, nous considérons que l'accord des institutions du personnel est une nécessité.

Cette nécessité est également reconnue par l'Union européenne. En effet, la directive européenne 2003/88/CE exige l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel en cas de dépassement de la durée maximale du travail. C'est pourquoi nous soutenons un amendement en ce sens.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 884 rectifié, présenté par MM. Collombat, Amiel, Arnell, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve, Laborde et Malherbe et MM. Mézard et Requier, est ainsi libellé :

Alinéa 86

Compléter cet alinéa par deux phrases ainsi rédigées :

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, donnent leur avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

La parole est à Mme Hermeline Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Cet amendement porte également sur la problématique de la santé au travail, que viennent évoquer nos collègues Jean Desessard et Dominique Watrin. Il vise à rétablir la consultation des instances représentatives du personnel, quelles qu'elles soient, en particulier lorsque la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, la DIRECCTE, a délivré une autorisation en cas de dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail et du fait de circonstances exceptionnelles.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 914 rectifié, présenté par Mme Malherbe, MM. Amiel, Bertrand et Guérini, Mme Jouve et M. Vall, est ainsi libellé :

Alinéa 87

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Tout nouveau dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 ne peut être autorisé qu'après respect d'une période de carence de trois mois.

La parole est à Mme Hermeline Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Si vous me le permettez, madame la président, je présenterai également l'amendement n° 915 rectifié.

**Mme la présidente.** J'appelle donc en discussion l'amendement n° 915 rectifié, présenté par Mme Malherbe, MM. Amiel, Arnell, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve et Laborde et MM. Mézard, Requier et Vall, et ainsi libellé :

Alinéa 87

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Tout nouveau dépassement de la durée maximale définie à l'article L. 3121-19 ne peut être autorisé qu'après respect d'une période de carence de deux mois.

Veuillez poursuivre, madame Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Ces deux amendements portent sur le même sujet.

L'article 2 ouvre la possibilité d'augmenter momentanément la durée de travail en cas de circonstances exceptionnelles. Une telle mesure peut être utile, notamment pour les entreprises alternant des périodes d'activité d'intensité différente ou faisant face à des difficultés particulières.

Un compromis a été trouvé sur la base d'un maximum de 44 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines. Mon collègue Dominique Watrin a rappelé que la commission propose d'aller bien au-delà, à savoir 48 heures sur 16 semaines.

Pour ma part, il me semble important de prévoir un délai de carence entre les périodes de douze semaines, ce que le texte actuel ne prévoit pas expressément, afin que les salariés n'enchaînent pas deux périodes de douze semaines de 44 heures.

L'amendement n° 914 rectifié vise à prévoir un délai de carence de trois mois. L'amendement n° 915 rectifié, qui est un amendement de repli, tend à prévoir un délai de carence de deux mois.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 6, présenté par Mme Joissains, n'est pas soutenu.

L'amendement n° 492, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 90

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Jean-Pierre Bosino.

**M. Jean-Pierre Bosino.** Cet amendement vise à réaffirmer notre volonté de voir l'accord de branche primer sur l'accord d'entreprise. De nombreux accords d'entreprise sont déjà signés aujourd'hui et peuvent avoir des conséquences graves pour les salariés.

Ainsi, en 2006, à Montataire, dans l'Oise, l'entreprise Still, qui appartient en partie à la banque Goldman Sachs, a signé un accord d'entreprise en contrepartie de la pérennité du site industriel. Cet accord prévoyait de porter le temps de travail à 38,5 heures non compensées, c'est-à-dire que les salariés ont accepté de travailler 38,5 heures tout en étant payés 35 heures.

En 2009, au regard des résultats très positifs réalisés par la société et le groupe, les syndicats CGT et FO ont dénoncé une partie de l'accord, notamment le non-paiement des 3 heures 30 travaillées par les salariés entre 35 heures et 38 heures 30. La direction de l'entreprise en a alors profité pour dénoncer complètement l'accord et donc remettre en cause la pérennité du site.

En 2010, en contrepartie du paiement de la moitié des 3 heures 30 dont je viens de parler, la direction a proposé un nouvel accord en matière d'aménagement du temps de travail, qui prévoyait d'imposer aux salariés des périodes hautes de 42 heures et des périodes basses de 34 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 38 heures en moyenne.

En réalité, cet accord n'a jamais été mis en œuvre. Il s'agissait d'un leurre, puisque la direction organisait dans le même temps la fermeture de l'entreprise, qui est finalement intervenue le 5 juillet 2011.

On le voit au travers de cet exemple : des accords régressifs sont d'ores et déjà en vigueur. Ce que vous nous proposez avec l'inversion de la hiérarchie des normes, madame la ministre, c'est d'inscrire la possibilité de tels accords régressifs dans la loi.

De notre côté, nous souhaitons que les accords de branche priment sur les accords d'entreprise: c'est le sens de cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 493, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

Alinéas 96 à 131

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Christian Favier.

**M. Christian Favier.** Pour ceux qui doutent encore de la nocivité de l'article 2, lequel consacre l'inversion de la hiérarchie des normes, la lecture attentive des alinéas 96 à 131, tels que la majorité sénatoriale de droite les a modifiés en commission, est éclairante. En effet, la nouvelle version de la section du texte consacrée à la durée du travail débute tout bonnement par la suppression pure et simple de la notion de durée légale du travail!

Nos collègues du groupe Les Républicains et de l'UDI-UC se sont engouffrés dans la porte ouverte en grand par l'article 2 en allant finalement au bout de la logique mise en œuvre par le Gouvernement dans ce projet de loi: définir un temps de travail à la carte, entreprise par entreprise. *Exit* la notion de durée légale de travail! *Exit* la semaine de 35 heures! Désormais, « la durée de référence du travail effectif des salariés à temps complet est fixée par un accord collectif ». En l'absence d'accord d'entreprise, la durée supplétive de référence est même fixée à 39 heures par semaine!

Les vœux de la droite sont ainsi exaucés, elle qui promet la fin des 35 heures depuis des années à longueur de meeting, d'autant plus que la suppression de la durée légale du travail permet, en parfaite harmonie avec la philosophie de ce projet de loi, de renier l'ensemble des garanties qui découlent actuellement de la durée légale du travail, dont le paiement des heures supplémentaires!

On voit bien combien la logique du texte poussée à l'extrême, et plus précisément celle de son article 2, revient à priver les salariés de garanties collectives en matière de temps de travail. Au nom d'une course au *dumping* social, ce texte conduira à un moins-disant social et salarial et ne contribuera en rien à la création d'emplois. Encore une fois, la preuve est faite des incohérences de ce projet de loi censé « favoriser l'emploi »!

En outre, il est en complète contradiction avec le développement d'une législation sur la santé au travail qui impose une obligation de résultat aux employeurs, comme l'obligation de préserver la santé physique et mentale des salariés ou celle de les protéger contre le harcèlement sexuel et moral. La droite l'a bien compris, puisqu'elle profite de l'article 21 pour réduire à la portion congrue le compte personnel de prévention de la pénibilité.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 496 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

I. – Alinéa 100

Rédiger ainsi cet alinéa:

« Art. L. 3121-26. – La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-deux heures par semaine.

II. – Alinéa 112, seconde phrase

Remplacer le taux:

10 %

par le taux:

50 %

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** De 7 à 8 millions de personnes privées en tout ou partie d'emploi en France, au moins 50 millions de personnes dans la même situation dans l'Union européenne, le chômage de masse s'étend partout, telle une gangrène pourrissant tout, que ce soit les conditions de vie, l'économie, les rapports humains ou même la politique!

Or il n'existe que deux leviers pour combattre le chômage: l'augmentation du volume des biens et des services à produire et le partage du travail nécessaire à cette production.

La croissance est en berne et ne reviendra jamais à un niveau permettant à lui seul d'éradiquer le chômage. Dès lors, la réduction de la durée du temps de travail ne constitue plus seulement une option permettant aux salariés de bénéficier de plus de temps libre, mais un impératif, sauf si l'on ne veut pas vraiment supprimer le chômage!

Avec cet amendement, nous proposons de faire passer la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet à 32 heures par semaine.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Champagne!

**Mme Annie David.** Je pensais faire hurler davantage de monde dans cet hémicycle! (*Sourires.*) J'ai le sentiment que vous vous êtes tous un peu assoupis, mes chers collègues! (*Protestations amusées.*)

**M. Rémy Pointereau.** Nous vous écoutons pourtant avec attention!

**Mme Annie David.** Pardonnez-moi, madame la présidente, de titiller quelque peu certains de mes collègues! (*Nouveaux sourires.*)

Nous proposons également d'augmenter le taux de majoration des heures supplémentaires de 10 % à 50 %. Cela sera beaucoup plus intéressant pour les salariés contraints de faire des heures supplémentaires et cela incitera peut-être les employeurs à embaucher davantage de salariés en cas de surcroît d'activité, même si l'embauche se fait en contrat à durée déterminée.

Le partage du temps de travail et la majoration des heures supplémentaires à 50 % nous semblent être un levier, si ce n'est le levier, pour lutter efficacement contre le chômage et éviter de laisser celles et ceux qui n'ont pas de travail pointer à Pôle emploi!

**Mme la présidente.** L'amendement n° 916 rectifié, présenté par Mme Malherbe, MM. Amiel, Bertrand et Guérini, Mme Jouve et M. Vall, est ainsi libellé:

I. – Alinéa 100

Rédiger ainsi cet alinéa:

« Art. L. 3121-26. – La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.



## II. – Alinéa 125

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Hermeline Malherbe.

**Mme Hermeline Malherbe.** Cet amendement vise à réaffirmer la nécessité de fixer les 35 heures comme durée hebdomadaire de référence. Il fait écho à l'amendement de mon collègue Pierre-Yves Collombat, ainsi qu'à celui du Gouvernement, tous deux précédemment défendus et probablement mieux rédigés que le mien.

J'en profite pour dire que nous sommes là face à un débat où les différences sont notoires entre la droite et la gauche. Il est de plus en plus fréquent d'entendre des discours mettant l'accent sur l'absence de différences entre les deux. Pourtant, des différences très concrètes existent bel et bien au sujet du temps de travail !

Je ne critique d'ailleurs pas le fait que ces différences soient perceptibles. Au contraire, je trouve plutôt positif et intéressant que l'on puisse nettement distinguer un projet de loi de gauche et un projet de la majorité sénatoriale de droite. Cela permet en effet de clarifier la situation pour les uns comme pour les autres.

Pour faire référence à l'action de Mme Ségolène Neuville, secrétaire d'État chargée de la lutte contre l'exclusion, je rappellerai simplement qu'il est certes important de lutter contre le chômage – nous sommes après tout élus dans ce but –, mais que le niveau de pauvreté en France s'est tout de même stabilisé avant de décroître depuis 2012, alors que la pauvreté augmentait de manière très significative partout ailleurs en Europe, et ce plus rapidement encore depuis 2013 !

**M. Marc Daunis.** C'est cela la différence entre la gauche et la droite !

**Mme Hermeline Malherbe.** Tout à fait, mon cher collègue, et il est parfois important de le rappeler ! (*Applaudissements sur les travées du RDSE et sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.*)

**M. Marc Daunis.** Bravo !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 495 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 100

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-26. – La durée légale du travail des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile ou pour toute autre période de sept jours consécutifs. Cette durée est fixée à trente-deux heures sans réduction des salaires d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

La parole est à M. Jean-Pierre Bosino.

**M. Jean-Pierre Bosino.** Cet amendement vise à réduire la durée légale du travail à 32 heures par semaine.

Alors que le Gouvernement souhaite multiplier les dérogations aux 35 heures hebdomadaires et que la majorité sénatoriale de droite cherche à revenir aux 39 heures – il est d'ailleurs bien dommage qu'elle puisse s'appuyer sur ce projet de loi pour le faire ! –, nous proposons, pour notre part, de réduire la durée légale du travail en France de 35 à 32 heures.

La réduction du temps de travail a toujours correspondu à une revendication des salariés. Ce sont les salariés eux-mêmes qui ont conquis ce droit au fil du temps. La réduction du temps de travail exprime l'aspiration des salariés à disposer de davantage de temps libre hors du temps contraint par leur travail. Elle contribue également à limiter l'usure du travail au quotidien et à éradiquer le chômage.

Aujourd'hui, contrairement à ce que l'on nous raconte, la durée hebdomadaire de travail des salariés est de 39,5 heures en moyenne et de 37,5 heures si l'on tient compte du travail à temps partiel.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Ah ! Vous voyez !

**M. Jean-Pierre Bosino.** Ce n'est pas une raison pour demander l'augmentation de la durée légale du travail à 39 heures !

Contrairement à une légende, on travaille davantage en France que chez nos voisins, quand on compte le travail à temps partiel : la durée hebdomadaire de travail s'élève à 35,3 heures en Allemagne, à 36,5 heures en Grande-Bretagne, à 36,9 heures en Italie et à 37,2 heures en moyenne dans l'Union européenne.

Alors que près de 8 millions de personnes sont touchées à des degrés divers par le chômage dans notre pays, la réduction du temps de travail reste incontournable pour permettre au plus grand nombre de bénéficier d'une activité.

Dans un premier temps, il faudrait faire en sorte que les 35 heures soient une réalité pour tous les salariés à temps complet. La réduction du temps de travail va dans le sens du progrès social pour une société qui accorde le temps aux salariés de s'épanouir, de profiter de leur vie de famille, de leurs amis, des loisirs, de la culture et du sport.

Avec cet amendement, nous défendons un véritable projet de société. Cet amendement vise en effet l'émancipation des travailleuses et des travailleurs et s'inscrit dans le prolongement des mesures de progrès social !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 845, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 101

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les entreprises de plus de vingt salariés, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du même code dans la rédaction issue de la loi n° ... du ... visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s, donnent droit à un repos compensatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure accomplie au-delà de la quarante-et-unième heure .

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Nous nous trouvons au cœur du débat sur l'article 2 puisque, en plus de l'inversion de la hiérarchie des normes et de l'abandon du principe de faveur, la commission a remis en cause les 35 heures. En ce qui nous concerne, nous sommes évidemment farouchement opposés à cette orientation, d'autant plus que nous prétendons faire baisser le temps de travail à 32 heures par semaine.

Il est précisé à l'alinéa 103 de l'article 2 que « des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel » et que « les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos ». Cependant, il nous semble essentiel qu'un repos compensateur soit également prévu pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel. Nous proposons donc de réintroduire les dispositions qui ont été supprimées par la droite en 2008.

Préciser que le repos compensateur ne concerne que les heures supplémentaires au-delà du contingent sous-entend que les heures travaillées dans la limite de ce contingent sont rémunérées, mais n'ouvrent pas droit à ce repos compensateur.

Réaliser des heures supplémentaires n'a pourtant aucun effet sur le chômage et peut de surcroît s'avérer nuisible à la santé et au bien-être des salariés. Il nous paraît donc cohérent, sans attendre de dépasser le contingent annuel, de prévoir un repos dont la durée serait égale à 50 % de chaque heure accomplie au-delà de la quarante et unième heure de travail.

Selon nous, la majoration salariale des heures supplémentaires ne peut pas constituer la seule contrepartie. Nous refusons la monétisation des repos compensateurs. Le repos et le temps libre sont un facteur d'épanouissement personnel. Les salariés ne sont pas demandeurs d'heures supplémentaires. En réalité, leur seule motivation tient à des raisons financières et aux trop faibles salaires qui leur sont versés.

En tout état de cause, il nous paraît indispensable que le projet de loi intègre la possibilité pour les salariés d'obtenir un repos compensateur dès qu'ils effectuent des heures supplémentaires.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 851, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 104

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié. Ce repos est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Il donne lieu à indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Cet amendement, comme le précédent, vise à réintroduire l'une des dispositions supprimées par la droite en 2008 dans le cadre de la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Avant 2008, il existait dans le code du travail un article L. 3121-8 qui prévoyait que le repos compensateur obligatoire pouvait être pris par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié. L'article précisait également que le repos était assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié et donnait lieu à une indemnisation qui n'entraînait aucune diminution de rémunération.

Notre amendement reprend les dispositions de cet article, car ce dernier contribuait à encadrer le repos compensateur et à rappeler qu'il représentait bien un droit pour les salariés.

Je me permets d'ailleurs de vous rappeler, mes chers collègues, que la gauche parlementaire dans son ensemble s'était opposée au contenu de la loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail,...

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** C'est vrai !

**Mme Laurence Cohen.** ... estimant que les dispositions qu'elle contenait ou, au contraire, les suppressions qu'elle prévoyait conduiraient à un véritable recul social ! Parfois, il est utile de faire quelques rappels !

Toutes et tous dans cet hémicycle, nous avons l'occasion de revenir sur ce recul en comblant la lacune législative créée par la droite concernant la liberté laissée aux salariés d'organiser leur repos compensateur comme ils le souhaitent. Ne pas introduire ces dispositions dans votre projet de loi, madame la ministre, serait une erreur, voire une incohérence !

Bien entendu, nous souhaitons que les précisions figurant dans l'amendement entrent dans le champ de l'ordre public social. En cela, nous continuons de défendre notre logique, en refusant qu'une règle individuelle puisse primer sur une règle collective, en l'occurrence de façon plus défavorable.

Ces dispositions ne sont pas anodines – loin de là ! – pour l'ensemble des salariés. Il serait donc très regrettable de ne pas revenir sur les décisions négatives prises par la droite en 2008 !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 843, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 105

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié. Ce repos est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Il donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Cet amendement vise à faire entrer dans le champ de l'ordre public un certain nombre de dispositions concernant les modalités d'application du repos compensateur obligatoire.

En effet, ces dernières – telles que le droit actuel les établit et telles que le texte propose de le faire – sont laissées à la libre appréciation des accords et conventions collectives. Or cela ne peut qu'aboutir à des inégalités entre salariés dans un domaine pourtant primordial, celui de leur santé.

Cette problématique est d'autant plus prégnante que de plus en plus d'entreprises font le choix de travailler à flux tendu, quitte à multiplier les heures supplémentaires en cas d'accroissement temporaire d'activité ou en cas d'absences occasionnelles de leurs salariés.

Dans ce contexte, il n'est pas rare que certains salariés multiplient les heures de travail, prenant à leur tour des risques pour leur santé, sans qu'ils puissent bénéficier de repos compensateurs, sans cesse différés.

Aujourd'hui, cette situation a par ailleurs été intégrée par les branches et les entreprises. À titre d'exemple, l'article 5.9 de la convention collective nationale de la grande distribution

précise que « les entreprises s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs équivalents de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants ».

Dans les cas où les effectifs travaillent à flux tendu ou dans les situations de sous-effectifs, vous comprenez bien qu'il est finalement impossible pour les entreprises de garantir la conciliation de tous les éléments cités dans l'article de la convention. Très concrètement, les salariés seront obligés de ne prendre que des demi-journées de repos ce qui, de fait, les empêchera de se reposer et d'éviter de prendre des risques pour leur santé.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 844 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 105

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Les modalités d'utilisation et de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires sont soumises à approbation du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** La définition du contingent annuel d'heures supplémentaires a déjà subi le sort de l'inversion de la hiérarchie des normes en 2008, et ce malgré l'opposition de députés aujourd'hui membres du Gouvernement...

En effet, c'est l'accord d'entreprise qui détermine le niveau où se situe ce contingent. Quel constat pouvons-nous dresser aujourd'hui ? Une dérégulation totale et un affaiblissement des droits des salariés !

Pour ne prendre que l'exemple de la grande distribution, on notera que l'inversion de la hiérarchie des normes a conduit à une grande diversité de situations. Bien que la loi fixe le contingent de référence à 220 heures, on peut observer que la convention collective de branche appliquée par le groupe Casino l'a fixé à 130 heures, celle de Monoprix à 90 heures, ou encore que le groupe Carrefour a opté pour une dérégulation totale, en appliquant un contingent d'heures supplémentaires variable, calculé chaque année en fonction du calendrier. De fait, cela a des effets *in fine* sur les conditions de travail et de vie des salariés.

Comme vous avez pu le constater, mes chers collègues, le groupe CRC a recueilli de nombreux témoignages de salariés sur ces conditions de travail.

Je vais pour ma part vous livrer le témoignage d'une salariée qui travaillait dans un supermarché Casino se situant dans un quartier vivant, à côté d'un Leader Price, d'un Monoprix et d'un Carrefour, tous dans la même rue.

Cela a débuté par l'ouverture du supermarché lors de certains jours fériés : auparavant, le supermarché où travaillait cette salariée était fermé, par exemple, le 1<sup>er</sup> novembre. Mais comme Leader Price ne l'était pas, la règle a changé !

Puis, notre témoin nous indique que les choses ont également changé au sujet des repos accordés à la suite d'heures supplémentaires pendant les fêtes : aucun congé n'était plus accordé aux salariés du magasin du 15 décembre au 15 janvier, y compris pour les étudiants qui devaient passer leurs partiels. Dans ces cas-là, tout le monde doit s'aligner sur le moins-disant !

Pour finir, ce sont les conditions de travail le dimanche qui ont évolué : tout comme Leader Price, le magasin Casino où travaillait la salariée était ouvert le dimanche de neuf heures à douze heures. Or Monoprix ouvrait, lui, de huit heures trente à treize heures. Les trois magasins avaient les mêmes salariés, c'est-à-dire exclusivement des étudiants, et la même clientèle : les directeurs des magasins n'avaient évidemment d'autre choix que de s'aligner sur les horaires les plus étendus. Notre témoin ajoute que le verrou ne pouvait que sauter et qu'il était facile pour un directeur de négocier quand les deux syndicalistes lui faisant face se savaient sur la sellette depuis six mois et avaient besoin de leur job !

Madame la ministre, vous savez bien que c'est comme cela que ça se passe ! La situation décrite ici montre clairement l'impossibilité d'aboutir à un accord équilibré au sein des entreprises, en tout cas dans la plupart d'entre elles, en raison du lien de subordination entre les salariés et leurs employeurs.

Par conséquent, il convient de donner force à la loi. C'est la seule façon de protéger les salariés des dérives du *dumping* social !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 849, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 105

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ou déterminées par décret ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

La parole est à Mme Brigitte Gonthier-Maurin.

**Mme Brigitte Gonthier-Maurin.** Cet amendement vise à inscrire dans la loi que le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En effet, aujourd'hui, lorsqu'un employeur est en droit d'imposer des heures supplémentaires à un salarié, mais que celui-ci refuse de les effectuer, il peut prononcer une sanction disciplinaire à son encontre. Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute, voire pour faute grave, notamment lorsque ce refus est répété ou qu'il a entraîné une perturbation dans l'entreprise, par exemple, lorsque le travail à accomplir était urgent, ce qui correspond à la situation que connaissent certains magasins au moment de Noël.

Alors que le texte prévoit que, en cas d'accord majoritaire, les branches professionnelles ne pourront pas empêcher les entreprises d'abaisser de 25 % à 10 % le taux de majoration des heures supplémentaires, et que nous nous apprêtons donc à travailler plus pour gagner moins, nous ne considérons pas l'objet du présent amendement comme très « révolutionnaire » !

Il s'agit en effet d'apporter un minimum de sécurité aux salariés qui ne souhaitent pas effectuer d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ou déterminé par décret.

Prenons l'exemple des travailleurs du nettoyage. Il est fréquent dans ce domaine que les heures supplémentaires ne soient pas déclarées, ou pas payées. Quand ils les récla-

ment au chef d'entreprise ou devant les prud'hommes, les salariés sont souvent confrontés à des difficultés pour en apporter la preuve.

Face à ces dérives, qui ne se limitent d'ailleurs pas à l'exemple en question, il est nécessaire de baliser le cadre législatif. Tel est le sens de cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 841, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 106

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 3121-30-... – L'inspecteur du travail peut interdire le recours aux heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires, notamment en vue de permettre l'embauche du travailleur sans emploi.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** Cet amendement est important, car il pose la question du rapport entre le développement des heures supplémentaires et la situation de l'emploi.

Vous le savez, nous considérons que le souhait patronal d'un développement considérable des heures supplémentaires, en abaissant leur coût, est très néfaste en matière de lutte contre le chômage.

Sur la base de cette analyse, nombreux sont celles et ceux qui, sur toutes les travées de la gauche en particulier, avaient combattu en 2007 le « travailler plus pour gagner plus » du candidat Nicolas Sarkozy.

Madame la ministre, je vous livre ces propos : « Faire travailler beaucoup quelques-uns, quand tant d'autres n'ont pas de gagne-pain, pas d'emploi et quelquefois pas de toit, est une absurdité et une véritable incitation à la culture d'un chômage élevé et d'une précarité de plus en plus dévastatrice, véritable dogme des ultralibéraux.

« Au lieu de créer des emplois, on laissera davantage de personnes privées d'emploi à la porte des entreprises. Et les heures supplémentaires ainsi dégagées sont moins bien payées qu'auparavant, bien moins d'ailleurs en pourcentage qu'en Chine ».

Nous souscrivons totalement à cet écrit de M. Yann Galut, député socialiste, publié le 19 février dernier.

Depuis la loi Bertrand du 20 août 2008, le contingent annuel d'heures supplémentaires et les conditions de son dépassement peuvent être fixés par accord collectif. Votre projet se situe donc dans la pleine continuité d'un texte pourtant combattu à l'époque par François Hollande et Manuel Valls devant le Conseil constitutionnel.

Vous allez plus loin, en permettant maintenant aux accords collectifs d'abaisser la majoration du paiement des heures supplémentaires de 25 % à 10 %, ce qui n'était possible avec la loi Bertrand que par accord de branche étendu.

Notre amendement préserve l'ordre public social et contribue à la lutte effective contre le chômage.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 842, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 106

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 3521-30-... – L'inspecteur du travail et, s'il en existe, le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sont informés de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées.

La parole est à M. Christian Favier.

**M. Christian Favier.** La volonté affichée par le Gouvernement, dans le cadre du débat parlementaire sur ce projet de loi, serait de renforcer le rôle des acteurs du dialogue social.

Avec cet amendement, madame la ministre, nous allons essayer de vous aider à atteindre cet objectif. Il vise à renforcer l'information des comités d'entreprise, des délégués du personnel et des inspecteurs du travail. Ainsi, nous demandons que ces acteurs du dialogue social soient informés de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées au sein de l'entreprise.

Cette mesure doit permettre un contrôle sur les pratiques au sein des entreprises. Comprendons-nous bien, nous visons exclusivement les entreprises qui abusent sans cause réelle du recours aux heures supplémentaires. Lorsque le travail d'un salarié absent pour cause de maladie est pris en charge par ses collègues en heures supplémentaires, c'est évidemment légitime.

En revanche, lorsque des salariés effectuent systématiquement des heures en plus de leurs heures légales prévues, c'est soit en raison d'un sous-effectif chronique, soit parce que le nombre de salariés ne correspond pas aux besoins réels, soit parce que le nombre de salariés est tout juste suffisant – et qu'il devient donc insuffisant dès que quelqu'un est absent. Une faiblesse de la rémunération des salariés peut aussi expliquer que ces derniers fassent des heures supplémentaires.

Sous-effectif et faible rémunération, ces deux éléments sont néfastes aux salariés et à leurs conditions de vie et de travail, mais aussi à l'activité elle-même. En effet, ils constituent un frein important à la consommation et à la productivité, cette dernière étant d'autant plus forte que les temps de travail sont correctement répartis.

Ainsi, cet amendement vise à fournir une information claire et précise sur le recours aux heures supplémentaires aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel, afin qu'ils disposent des éléments en vue de négocier un accord de baisse du temps de travail ou un accord dans le cadre des négociations obligatoires en matière de rémunération.

Il est aussi prévu que l'inspection du travail soit suffisamment informée, afin qu'elle puisse s'assurer que les droits des salariés sont respectés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 499, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéas 107 à 121

Supprimer ces alinéas.

II. – Après l'alinéa 685

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

3° bis L'article L. 2253-3 est abrogé ;

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Ce projet de loi revient sur le principe de faveur et inverse la hiérarchie des normes en permettant à des accords d'entreprise de primer sur les accords de branche, notamment en ce qui concerne les heures supplémentaires et la durée de référence du travail.

Ces mesures auront des conséquences désastreuses sur l'économie française et ses salariés.

En effet, alors que les grandes entreprises seront capables de mettre en place des accords réduisant le coût du travail, les PME et TPE ne pourront faire de même, ouvrant ainsi la voie au *dumping* social et à la concurrence déloyale. Ce faisant, vous mettez en péril la pérennité économique de l'immense majorité des entreprises françaises.

En outre, ce *dumping* social permis par le rapport de force défavorable aux salariés au niveau de l'entreprise aura des conséquences catastrophiques pour les salariés, qui verront leurs heures de travail augmenter et la majoration de leurs heures supplémentaires baisser.

Tous ces reculs sociaux ne permettront en aucun cas, comme vous le prétendez, de réduire le chômage. Au contraire, permettre aux chefs d'entreprise d'augmenter le temps de travail et de réduire la majoration des heures supplémentaires constitue un frein indéniable à l'embauche de nouveaux salariés.

Il est donc indispensable de retirer ces mesures, qui sont dangereuses pour les salariés et pour la pérennité de notre économie.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 500 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 109

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art L. 3121-31. – Un accord de branche ou à défaut une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ne peut fixer une période de plus de cinq jours consécutifs constituant la semaine pour l'application du présent chapitre.

La parole est à M. Jean-Pierre Bosino.

**M. Jean-Pierre Bosino.** L'élément de l'article 2 que nous visons à travers cet amendement présente une caractéristique simple : nous voulons fondamentalement préserver le droit au repos hebdomadaire des salariés qui, de notre point de vue, est directement mis en cause par la répartition de l'horaire de travail sur une période de sept jours consécutifs – les salariés vont apprécier !

Il nous est demandé de banaliser le travail du dimanche et de considérer que l'activité professionnelle dominicale est parfaitement normale, rémunérée de la même manière que celle effectuée les autres jours. Après la loi Macron, c'est une étape supplémentaire.

Le développement du travail en horaires atypiques, la nuit, le week-end ou le dimanche, a été particulièrement fort depuis plusieurs décennies, au fur et à mesure des différents textes qui ont fait de la flexibilité des horaires la panacée à toutes les difficultés des entreprises.

La banalisation du travail dominical a aussi pour objectif très clair de faire baisser les salaires, car il est évident que la réduction des majorations liées à l'accomplissement d'activités économiques le dimanche constituera un manque à gagner significatif pour les salariés.

C'est d'autant plus vrai que le recours au travail dominical n'affecte pas vraiment les secteurs d'activité les plus prodigues en matière de salaires – je pense notamment au secteur du commerce de détail ou à celui de l'hôtellerie, des cafés et de la restauration, dont la moitié du personnel est mobilisé au moins un dimanche par mois.

Selon les services du ministère, la rémunération brute moyenne des employés de cette branche était de 1 480 euros en 2013, et celle des ouvriers de la même branche de 1 640 euros. On se demande bien comment on peut vivre avec de telles sommes, bien éloignées des 5,4 millions d'euros de M. Carlos Ghosn !

Nous voulons, avec cet amendement, faire en sorte que l'on ne banalise pas le travail du dimanche.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 502, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 109 et 110

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** L'article 2, qui ne compte pas moins de 58 pages au total, est complexe. Tout le monde en convient, certains parlant même à son propos d'usine à gaz.

Officiellement, pour le Gouvernement, il s'agit d'offrir davantage de souplesse aux entreprises, pour plus d'efficacité économique.

Cependant, notre industrie souffre. Ma collègue Annie David a évoqué la situation du site d'Arjowiggins de Charavines, en Isère. En réalité, c'est toute l'industrie papetière qui est menacée en France

Dans mon département, deux sites sont à l'arrêt complet : celui de Stora Enso à Corbehem, alors même qu'il possède l'une des cinq ou six machines les plus modernes au monde, et le site d'Arjowiggins, dont le déménagement a pour l'instant pu être évité grâce à la mobilisation de la seule CGT – en l'occurrence, les casseurs ne sont pas du côté syndical !

Au final, voilà des salariés qui sont quotidiennement victimes des stratégies financières des grands groupes, car tout permet de soupçonner une entente illicite entre les principaux groupes papetiers mondiaux pour fermer des sites et faire remonter le cours du papier. D'ailleurs, ces entreprises sont sous le coup d'enquêtes ouvertes par les justices européenne et américaine.

Les élus locaux émettent aussi des doutes sur l'implication de l'État pour faire aboutir des solutions de reprise. L'État semble être juge et partie, puisqu'il détient, par l'intermédiaire de la Banque publique d'investissement, la BPI, 15 % du capital d'Arjowiggins et qu'il soutient en réalité cette stratégie de réorientation de l'activité industrielle vers la commercialisation.

Ainsi, pendant que nous discutons de cet article 2, des problèmes réels se posent dans notre pays. Nous avons besoin d'une vision politique d'ensemble, et ni ce projet de loi ni la passivité du Gouvernement dans ces deux dossiers qui touchent mon département ne vont dans le bon sens, au grand dam des salariés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 919 rectifié, présenté par Mme Malherbe, MM. Amiel, Arnell, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve et Laborde et MM. Mézard, Requier et Vall, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 110

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-32. – I. – Une convention ou un accord de branche :

II. – Alinéa 117

Rédiger ainsi cet alinéa :

« II. – Une convention ou un accord de branche peut également :

III. – Alinéa 120

Rédiger ainsi cet alinéa :

« III. – Une convention ou un accord de branche peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

IV. – Après l'alinéa 120

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« ... – Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut déroger à une convention ou à un accord de branche en cas de circonstances exceptionnelles menaçant la pérennité de l'entreprise ou de l'établissement concerné et durant la durée de celles-ci, dans le but de revenir à meilleure fortune.

La parole est à M. Jean-Claude Requier.

**M. Jean-Claude Requier.** Permettre à l'accord d'entreprise de déroger au code du travail sans raison spécifique, c'est prendre le risque que certaines entreprises se livrent à une course au « moins-disant social ».

Le présent amendement prévoit donc que la durée de référence du travail effectif des salariés à temps plein soit fixée directement par l'accord de branche et que l'accord d'entreprise ne puisse y déroger que si trois conditions sont réunies : la survie de l'entreprise doit être menacée ; la dérogation ne doit durer qu'un temps limité et doit avoir pour but de redresser la situation économique de l'entreprise.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 85 rectifié et 869 sont identiques.

L'amendement n° 85 rectifié est présenté par MM. Cabanel, Durain et Godefroy, Mme Ghali, M. Gorce, Mmes Guillemot et Lienemann, MM. Labazée, Montaugé et Masseret, Mme Lepage et MM. Néri et Karam.

L'amendement n° 869 est présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 110

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-32. – I. – Une convention ou un accord de branche ou, à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement :

La parole est à M. Henri Cabanel, pour présenter l'amendement n° 85 rectifié.

**M. Henri Cabanel.** L'alinéa 110 prévoit que le taux de majoration des heures supplémentaires peut passer de 25 % à 10 % par simple accord d'entreprise. Nous avons refiscalisé les heures supplémentaires qui avaient été défiscalisées par la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi TEPA. Alors que l'emploi est affirmé comme la priorité du Gouvernement, il apparaît contradictoire de faciliter le recours à ces heures supplémentaires au moyen d'une baisse de rémunération.

Non seulement cette mesure ne créera pas d'embauches supplémentaires, mais elle conduira aussi les salariés à travailler plus qu'avant, tout en étant moins payés.

Si cette disposition entre en vigueur, elle aura tout d'abord, à court terme, un effet sur l'emploi en freinant les embauches nouvelles. À moyen terme, elle aura aussi comme conséquence de faciliter le *dumping* social au sein de chaque branche et pourra entraîner une baisse généralisée des salaires.

En effet, comment ne pas s'apercevoir, en cas de difficulté dans un secteur, que l'existence d'un accord d'entreprise prévoyant une majoration de 10 % des heures supplémentaires au sein d'une entreprise créera un précédent dans la branche ? Peu à peu, les entreprises s'aligneront sur les accords les moins favorables qui auront été négociés dans les entreprises où les syndicats sont les plus faibles.

Travailler plus pour gagner moins... Tel n'est pas l'idéal de progrès des signataires de cet amendement !

Le présent amendement rétablit donc le maintien de la hiérarchie des normes et du principe de faveur en prévoyant qu'une diminution de la majoration des heures supplémentaires n'est possible qu'en cas d'accord de branche.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 869.

**M. Jean Desessard.** J'introduirai une légère nuance dans les nombreux messages que nous envoyons les uns après les autres.

Comme nous l'avons déjà indiqué, la négociation des heures supplémentaires à l'échelle de l'entreprise suscite l'inquiétude des écologistes. Elle va en effet accroître la concurrence entre les entreprises d'un même secteur, l'une pouvant fixer son taux de majoration des heures supplémentaires à 10 %, quand l'autre aura un taux de 30 %. La différence du coût du travail entre ces deux entreprises pourrait conduire l'entreprise mieux-disante à se calquer sur la moins-disante, et ce au détriment des salariés.

Il nous apparaît essentiel de garantir, *a minima*, que les règles relatives aux heures supplémentaires seront identiques pour les entreprises d'un même secteur.

Actuellement, on dénombre plus de 680 branches, l'existence de ces dernières pouvant permettre de tenir compte des spécificités d'un certain nombre de secteurs.

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire propose ainsi une analyse pertinente : « La branche doit conserver son rôle de régulation au sein d'un secteur d'activité. Cela évitera un nivellement par le bas et l'accroissement des disparités dans les territoires. Car, si les entreprises ont la possibilité de mettre en place des dispositions moins favorables que celles de l'accord de branche, nous redoutons l'émergence de distorsions importantes dans certains secteurs sous contraintes financières fortes, où les fonds publics se raréfient. »

C'est pourquoi, si la négociation collective doit être privilégiée s'agissant du temps de travail, alors nous plaçons pour une négociation à l'échelle de la branche.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 498, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 110

Supprimer les mots :

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut,

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Comme nous l'avons déjà souligné, ce projet de loi prévoit qu'un accord d'entreprise puisse fixer les durées de référence du travail à temps complet et les modalités des heures supplémentaires en termes de majoration salariale et de contingent annuel.

Il s'agit donc bien de mettre fin aux 35 heures et d'encourager un recul social considérable en permettant la modulation des taux de majoration des heures supplémentaires ainsi que leur nombre autorisé au niveau de chaque entreprise.

Cette mesure, à laquelle les principales organisations patronales représentant les PME sont opposées – il faut le souligner ! –, conduira à une course au moins-disant social dont seuls les patrons des grandes entreprises sortiront vainqueurs.

De plus, en permettant à la négociation collective de se dérouler au niveau de l'entreprise, vous occulterez le rapport de force défavorable aux salariés, inévitable à cet échelon. Cela se traduira par plus de travail et des heures supplémentaires moins bien payées.

Vous faites comme si le lien de subordination n'existait pas, mais peut-être voulez-vous revenir au gré à gré, qui prévalait avant la naissance du code du travail...

Aussi, cette mesure, dont les effets seront nécessairement contre-productifs en termes de lutte contre le chômage, constitue une régression importante, notamment pour la santé des salariés.

Il est donc nécessaire de conserver la hiérarchie des normes en garantissant que l'encadrement de la durée de référence et des heures supplémentaires soit déterminé par la loi ou par accord de branches dans certains cas. Il s'agit de garantir une concurrence loyale entre grandes et petites entreprises autant que de garantir aux salariés des conditions de travail et de vie décentes.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 855, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 111

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Encore une fois, avec cet amendement, nous souhaitons revenir sur une disposition votée par la majorité sénatoriale, qui propose non seulement de revenir aux 39 heures par une décision prise au niveau de l'entreprise, mais aussi de rayer purement et simplement la notion de durée légale du travail.

La brèche que vous avez ouverte, madame la ministre, en remettant en cause les 35 heures tout en prétendant les maintenir, permet aujourd'hui à la droite de sonner le glas de la durée légale du travail.

Tous les efforts de pédagogie n'y feront rien : nos concitoyens ont parfaitement compris les enjeux de ce projet de loi, de même que les euphémismes utilisés depuis le début des débats ne justifieront pas l'instauration du travail sans droit.

Car c'est de cela qu'il s'agit lorsque l'on propose purement et simplement de faire disparaître du vocabulaire, mais aussi de la réalité, la notion de durée légale du travail ! C'est le risque que l'on prend en ouvrant une brèche dans ce qui fut construit pour protéger les salariés.

Malheureusement, nous constatons sur ce point une convergence de pensée entre la droite et le Gouvernement. Rappelons que c'est M. Pierre Cahuc, membre de la commission Combrexelle, qui proposait, dès 2000, « de supprimer toute référence à la durée légale du travail » pour laisser les partenaires sociaux en décider. L'idée n'est donc pas nouvelle.

Parce que les mots sont importants, nous vous proposons donc, mes chers collègues, de supprimer l'alinéa 111 de l'article 2, qui vise à remplacer la notion de durée légale du travail par la notion de « durée de référence du travail effectif » !

**Mme Nicole Bricq.** C'est la droite qui le fait, pas nous !

**Mme la présidente.** Les amendements n° 212 rectifié *ter* et 959 rectifié *bis* sont identiques.

L'amendement n° 212 rectifié *ter* est présenté par MM. M. Bourquin et Vaugrenard, Mme Bataille, MM. Anziani, Assouline, Tourenne et Duran, Mmes Guillemot et Khiari, MM. Montaugé, Cabanel, Godefroy, Marie et Gorce, Mme Jourda, M. Courteau, Mme Yonnet, MM. Kaltenbach, Lozach et Roger, Mme Meunier, MM. Masseret et Vincent, Mme S. Robert, MM. Néri et Daunis, Mme Génisson, MM. Labazée et Mazuir, Mme Bonnefoy, M. Raoul, Mme Cartron, MM. Manable, Madrelle et Karam, Mmes Tocqueville, Monier et Lepage et M. J.C. Leroy.

L'amendement n° 959 rectifié *bis* est présenté par M. Durain et Mmes Ghali et Lienemann.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 112

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. Yannick Vaugrenard, pour présenter l'amendement n° 212 rectifié *ter*.

**M. Yannick Vaugrenard.** Cet amendement vise à supprimer l'alinéa 112, qui fait sauter le verrou de l'accord de branche. L'accord d'entreprise ne serait plus tenu par l'accord de branche et pourrait ainsi fixer un taux de majoration, qui serait inférieur à celui habituellement pratiqué, à savoir 25 %.

Cet amendement de suppression vise donc à empêcher qu'un accord d'entreprise puisse fixer un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui prévu au niveau de la branche.

Introduire une telle possibilité dans notre code du travail risque, en effet, de provoquer un véritable *dumping* social entre les entreprises d'une même branche.

Peu à peu, les entreprises d'une branche pourraient s'aligner sur les accords les moins favorables, qui auraient été négociés dans les entreprises en difficulté. Le risque serait donc d'assister à une baisse généralisée des salaires au sein de certaines branches. Je pense, en particulier, à la rémunération des heures supplémentaires.

Dans cette hypothèse, nous serions adeptes du principe « travailler autant ou plus, tout en étant moins payés »...

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons la suppression de cet alinéa et je veux souligner que cet amendement a été signé et déposé par de nombreux sénateurs de notre groupe, trente-neuf exactement.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jérôme Durain, pour présenter l'amendement n° 959 rectifié *bis*.

**M. Jérôme Durain.** Cet amendement est identique au précédent.

Mme la ministre a précisé, tout à l'heure, que les salaires n'étaient pas directement touchés par l'accord d'entreprise. Je comprends bien la nuance.

Cependant, comme vient de l'indiquer M. Vaugrenard avec raison, les heures supplémentaires contribuent, pour beaucoup, aux revenus des salariés. C'est le cas chez PSA, société citée précédemment par Martial Bourquin, comme dans de nombreuses autres entreprises.

Je crains que ces salariés ne comprennent pas bien l'articulation entre les déclarations affirmant que ce projet de loi ne touche pas aux salaires et la diminution effective – et parfois considérable – de leur revenu net, en raison de la fin du verrou de l'accord de branche.

Très tôt, notre majorité a fait le choix de revenir sur la défiscalisation des heures supplémentaires. Cela n'a pas été sans débats, à droite comme à gauche... Les arguments sont convaincants : la défiscalisation a coûté très cher à l'État. Dans le même temps, la refiscalisation a coûté très cher aux salariés...

Avec ce projet de loi, un salarié pourrait alors se voir infliger une double peine sur son pouvoir d'achat, puisque les heures supplémentaires fiscalisées pourraient être majorées de manière moins importante qu'hier.

Quelle serait la justification de cette double peine ?

Travailler plus pour gagner de moins en moins ? Je ne crois pas que ce soit de nature à susciter une grande adhésion des salariés...

Travailler plus pour embaucher plus ? Non, car nous parlons ici d'heures supplémentaires.

Donc, si je me félicite que le Gouvernement tienne bon sur le plancher fixé à 10 %, je souhaiterais l'inviter, par cet amendement, à aller plus loin.

**M. Gaëtan Gorce.** Très bien !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 501, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 112, seconde phrase

Remplacer le taux :

10 %

par le taux :

25 %

La parole est à M. Bernard Vera.

**M. Bernard Vera.** Cet amendement vise à rehausser le taux minimal de majoration des heures supplémentaires à 25 %. Nous souhaitons revenir ainsi sur la suppression du verrou de l'accord de branche. Illustration, une nouvelle fois, du renversement de la hiérarchie des normes, cette disposition aura des effets directs et palpables, pour des millions de travailleurs français.

Ainsi, la loi encouragerait les entreprises à baisser encore les majorations, frappant les revenus de salariés déjà en difficulté.

Le taux de 25 %, tel qu'il serait déterminé par notre amendement, vise à maintenir le niveau minimal, qui est actuellement celui de la loi, mais aussi des conventions collectives.

En effet, quel serait le résultat d'une baisse de cette majoration ?

Cela encouragerait la diminution mécanique des taux des heures supplémentaires, d'abord au niveau des grosses entreprises, libérées de la nécessité de l'accord de branche, puis dans les petites entreprises sous-traitantes et, enfin, dans les conventions collectives elles-mêmes, dont le contenu deviendrait une coquille vide. C'est finalement le champ des négociations de branche, permettant de préserver les intérêts des petites entreprises, qui est attaqué par ces dispositions.

Nous savons pourtant à quel point les distorsions de concurrence posent problème. On peut largement imaginer les effets d'une telle évolution dans les secteurs déjà très concurrentiels. C'était d'ailleurs la raison principale de la mobilisation des entreprises de transport routier : elles craignaient de faire face à un nouvel épisode de *dumping*.

Ce sera également le cas dans des secteurs tendus, notamment dans les services, mais aussi dans le secteur du commerce, où les salariés sont très souvent privés du paiement de leurs heures supplémentaires. Pour ceux qui verront la majoration tomber à 10 %, c'est l'assurance, évidemment, de travailler plus pour gagner moins...

Notre amendement vise donc à protéger les salariés, en assurant que les accords d'entreprise ne pourront prévoir de majoration des heures supplémentaires inférieure au taux actuel minimal, soit 25 %. Son adoption éviterait ainsi le moins-disant social, le *dumping* et l'arbitraire des grands groupes pour les salariés des petites entreprises.



**Mme la présidente.** L'amendement n° 503, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 121

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de travail

par les mots :

collectif de travail ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** On peut dire que, dans ce texte, vous n'oubliez aucun salarié ! Ainsi, dans l'alinéa 121, vous vous attaquez aux salariés saisonniers, notamment à leurs heures supplémentaires.

Quand on connaît les conditions de travail, de vie et d'emploi de ces salariés, on ne peut pas accepter que leurs droits soient encore réduits.

Quand on sait aussi le peu d'accords signés en faveur de leurs conditions de travail, on ne peut que s'inquiéter, encore plus, de laisser la possibilité que ces accords soient signés au niveau des entreprises.

En visant les travailleurs saisonniers, cet alinéa 121 touche environ 2 millions de femmes et hommes, qui font vivre le tourisme dans notre pays, mais qui travaillent aussi, pour une grande part – environ 800 000 –, dans l'agriculture ; 2 millions de femmes et d'hommes, sans lesquels notre économie touristique ne pourrait tourner !

Mardi dernier, lors des questions d'actualité au Gouvernement, le groupe Les Républicains, par la voix d'une de ses membres, s'est ému des difficultés que connaît ce secteur, à la suite des différents mouvements qui traversent notre pays. L'auteur de la question a insisté, je me le rappelle très bien, sur le fait que même les salariés de la tour Eiffel étaient en grève...

Je vous invite plutôt, mes chers collègues, à vous soucier, certes du secteur de l'économie touristique dans son ensemble, mais surtout de ses salariés, ces femmes, ces hommes, bien souvent invisibles ! Dans ma région, ce sont très souvent des perchistes ou des salariés de restaurants ou de bars. On ne les voit même pas ! Pour une grande part d'entre eux, on les ignore même... Pourtant, s'ils n'étaient pas là, aucune de nos stations touristiques, à la montagne comme à la mer, ne pourrait fonctionner.

C'est pourquoi je vous invite vraiment, mes chers collègues, à adopter cet amendement, qui remettrait la hiérarchie des normes à l'endroit, au moins pour le secteur des saisonniers.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 240 rectifié *bis*, présenté par MM. Cadic et Canevet, Mme Billon et MM. Bockel, Guerriau, Longeot et Pozzo di Borgo, n'est pas soutenu.

L'amendement n° 992, présenté par MM. Lemoyne, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Alinéa 125

Remplacer les mots :

à trente-neuf

par les mots :

par décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de la négociation collective, dans la limite de trente-neuf

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur. (*Exclamations.*)

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Eh oui, c'est à mon tour de parler, mes chers collègues !

Avec cet amendement, qui permet d'évoquer les différentes notions de durée légale et de durée de référence, nous prévoyons le régime qui prévaudra, à défaut d'accord, pour la durée de référence. Qu'est-il prévu en régime supplétif ?

Tout d'abord, une concertation avec les partenaires sociaux au sein de la Commission nationale de la négociation collective, de telle sorte que ceux-ci puissent être consultés sur la fixation de la durée de référence supplétive. Peut-être feront-ils des propositions pour la fixer à 36, 37, 38 ou 39 heures ? Qu'en sais-je !

Ensuite, le Gouvernement pourra fixer, par décret, la durée supplétive dans la limite de 39 heures.

Nous sommes donc bien loin des caricatures qui ont pu être faites et qui sont une façon, finalement, de tuer le débat, ce qui est quelque peu dommage...

En substituant à la durée légale une durée de référence négociée dans l'entreprise ou la branche, nous sommes dans la cohérence de l'article 2. À telle enseigne, mes chers collègues, que le rapport Combexelle, que je vous invite à lire, évoque ce point à la page 86 : « La question posée serait de savoir s'il ne conviendrait pas d'aller au-delà et d'ouvrir la négociation, dans un cadre défini par la loi, sur le seuil de déclenchement lui-même. » C'est effectivement ce que nous faisons !

Il y a donc bien une logique d'ensemble et l'article 2 la respecte. Nous, nous assumons cette position, alors que le Gouvernement ne fait finalement rien d'autre, madame la ministre, mais il le fait de façon subreptice...

En effet, l'alinéa 150 de l'article 2 du projet de loi initial précise que, dans le cadre de la modulation sur trois ans, la limite hebdomadaire, qui déclenche le seuil des heures supplémentaires, est supérieure à 35 heures. Elle sera peut-être de 36, 37 ou 38 heures. Ainsi, en réalité, vous atteignez le même résultat, mais sans le dire ou en tout cas pas clairement...

**M. Philippe Dominati.** Très bien !

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Moi, je le dis ! Et nous l'assumons !

En conclusion, la réécriture de l'article 2, telle que l'a voulue la commission, prévoit tout : à la fois le régime d'ordre public et le régime supplétif.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 504, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 132 à 178

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Jean-Pierre Bosino.

**M. Jean-Pierre Bosino.** Si nous avons encore des doutes sur l'orientation de ce texte, nous n'en aurions plus, en écoutant ce que vient de dire M. le rapporteur ! Il vient de nous expliquer, en clair, qu'il s'appuie sur le projet de loi du Gouvernement pour aller un peu plus loin. Il estime simplement être un peu plus cohérent...

Avec notre amendement, nous proposons de supprimer des alinéas qui ont trait à l'aménagement du temps de travail et qui aggravent ce qui est déjà prévu depuis la loi du 20 août 2008, dont nous avons déjà parlé et que le groupe CRC avait combattue, à l'époque, avec d'autres... En ce qui nous concerne, nous nous souvenons de la bagarre contre cette loi !

À l'époque, nous avons déjà dit – et nous n'étions pas les seuls, je viens de le rappeler... – tout le mal que nous pensions de cette inversion des normes, tant il nous apparaît indispensable de protéger le travailleur soit par la loi, soit par la convention collective de branche, c'est-à-dire par une norme suffisamment éloignée du rapport personnel pour pouvoir s'imposer.

Pour notre part, nous n'avons pas changé d'avis, ce qui suffirait à justifier cet amendement de suppression.

Et voilà qu'aujourd'hui, au nom des mêmes arguments avancés en 2008 par la droite – « calquer le temps de travail sur les seules fluctuations de l'activité de l'entreprise », c'est ce qu'on appelle l'adaptation à l'entreprise –, vous aggravez les choses en permettant aux entreprises d'aménager le temps de travail de leurs salariés. Cela désorganise complètement les salariés, mais permet aux entreprises de faire les choix qu'elles souhaitent.

Une nouvelle fois, nous souhaitons revenir à la hiérarchie des normes, qui fait primer l'accord de branche sur celui d'entreprise.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 505, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 139

Remplacer les mots :

trois ans

par les mots :

un an

et le mot :

seize

par le mot :

quatre

II. – Alinéa 141

Supprimer les mots :

ou supérieure

III. – Alinéa 147

Après le mot :

an

supprimer la fin de cet alinéa.

IV. – Alinéa 152

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Cet amendement de repli vise à revenir au droit actuel en matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Alors que la réécriture du code du travail devait prétendument se faire à droit constant, de nombreuses dispositions dans cet article s'apparentent à de graves régressions.

Ainsi, il serait possible de moduler, par accord collectif, le temps de travail sur trois ans, au lieu d'un an aujourd'hui. Ces dispositions font du salarié la variable d'ajustement de l'entreprise. C'est ce que nous dénonçons.

Le groupe CRC souhaite donc, tout simplement, maintenir la législation en vigueur.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 25 rectifié *bis*, 868 et 918 rectifié sont identiques.

L'amendement n° 25 rectifié *bis* est présenté par Mme Lienemann, MM. Godefroy et Cabanel, Mme Ghali et M. Gorce.

L'amendement n° 868 est présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

L'amendement n° 918 rectifié est présenté par Mme Malherbe, MM. Amiel, Bertrand et Guérini, Mme Jouve et M. Vall.

Ces trois amendements sont ainsi libellés :

I. – Alinéa 139

Remplacer les mots :

trois ans

par les mots :

un an

II. – Alinéa 141

Supprimer les mots :

ou supérieure

III. – Alinéa 147

Après le mot :

an

supprimer la fin de cet alinéa.

IV – Alinéa 152, première phrase

Supprimer cette phrase.

La parole est à M. Henri Cabanel, pour présenter l'amendement n° 25 rectifié *bis*.

**M. Henri Cabanel.** Il est défendu, madame la présidente.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 868.

**M. Jean Desessard.** Actuellement, il existe une possibilité de flexibilité sur un an : on considère ainsi que la durée légale du travail peut être calculée et les heures supplémentaires payées sur cette période. C'est déjà important, une flexibilité sur un an !

Or, dans la proposition de la commission et dans celle de Mme la ministre, comme vient de le dire lui-même le rapporteur, on passe à trois ans ! La période de référence pour se faire payer ses heures supplémentaires serait donc de trois ans ! Vous allez dire que c'est un progrès social ? Franchement !

Sur une année – ce qui n'est déjà pas mal ! –, il me semble qu'on peut considérer qu'il est possible de faire le point... Mais au bout de trois ans, c'est infernal, tout simplement fou !

Si ce n'est pas votre position, madame la ministre, tant mieux ! Je m'en réjouis... Vous nous expliquerez alors en quoi votre projet de loi, après le 49.3, parle tout de même de trois ans, selon l'interprétation de M. le rapporteur.

Le rapporteur a vu trois ans et s'est dit : « Pourquoi finasser ? Allons-y ! »

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Nous restons honnêtes intellectuellement et nous assumons ! Et c'est le texte du Gouvernement...

**M. Jean Desessard.** Alors, rémunérer les heures supplémentaires d'un salarié au bout de trois ans seulement serait tout à fait normal ? Monsieur le rapporteur, je vous remercie infiniment de votre générosité pour les salariés de ce pays !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 918 rectifié n'est pas soutenu.

L'amendement n° 506, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 139 et 156

Remplacer le mot :

seize

par le mot :

quatre

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** L'article 2 prévoit la possibilité pour l'employeur de moduler, sur simple décision unilatérale, les horaires de travail sur une période de neuf semaines, portée à seize semaines par la commission des affaires sociales du Sénat.

Les salariés pourront donc voir leurs horaires modifiés sur une période de quatre mois en dehors de tout accord collectif. Rappelons que la législation actuelle prévoit une période de modulation de quatre semaines !

Il s'agit là, vous en conviendrez, d'une véritable régression, qui aura d'importantes incidences sur la vie des travailleurs, mais également sur leur santé.

Contrairement à d'autres, nous pensons que les salariés ont tout autant le droit à une vie en dehors du travail. Imaginez les conséquences qu'une telle disposition aura pour un grand nombre de familles, en particulier pour les familles monoparentales !

La garde des enfants, qui est loin d'être une chose aisée, va devenir, encore plus qu'aujourd'hui, un véritable casse-tête, sans compter le coût financier pour les familles. Elles sont déjà nombreuses à fonctionner à flux tendu !

C'est toute l'organisation de la famille qu'il sera donc nécessaire de revoir. Sur un mois, vous pouvez trouver, à la limite, quelques solutions de dépannage, mais au-delà, c'est mission impossible... Donc, sous le prétexte de faciliter la vie des entreprises, vous compliquez encore plus celle des salariés. Est-ce normal ?

Pensez-vous qu'un salarié soucieux et fatigué soit plus productif à son poste ? Personnellement, je ne le pense pas !

La vie moderne ne consiste certainement pas à être modulable à merci. Les sénatrices et sénateurs du groupe CRC pensent, au contraire, que les salariés valent mieux que cela. C'est ce qu'ils scandent dans les rues !

C'est pourquoi nous préconisons, par cet amendement, de rester à une période de quatre semaines.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 885 rectifié, présenté par MM. Collombat, Amiel, Bertrand et Guérini et Mmes Jouve et Malherbe, n'est pas soutenu.

L'amendement n° 507, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 139 et 156

Remplacer le mot :

seize

par le mot :

douze

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Nous souhaitons revenir sur la disposition permettant d'augmenter la durée hebdomadaire de travail, qui pourra grimper jusqu'à 46 heures en moyenne pendant 16 semaines par an, au lieu de 12 aujourd'hui, et qui pourra même atteindre 48 heures « en cas de surcroît d'activité ». Un simple accord d'entreprise suffira.

Les charges de travail au quotidien pourront franchir toutes les barrières, car elles ne seront plus contrôlables dans la pratique. Cela est d'autant plus vrai que les 11 heures de repos quotidien consécutives obligatoires sautent, puisqu'elles pourront être « fractionnées » !

Bref, comme il a été dit précédemment, nous refusons cette réécriture à l'envers des conquêtes sociales historiques de la gauche. En effet, comme le rappelle justement le rapport, l'encadrement du temps de travail trouve sa justification historique dans la protection des salariés et de leur santé et dans la nécessité de leur garantir du temps libre pour leurs activités personnelles et familiales.

Attention donc à ne pas jongler avec les semaines et les chiffres, en oubliant l'essentiel : la vie, le quotidien de millions de personnes, de millions de familles !

En effet, l'aménagement des temps de travail a souvent obéi à des modalités, qui sont loin d'impliquer une quelconque amélioration des conditions de travail : flexibilités non choisies, pressions temporelles accentuées, rythmes accélérés... Vous proposez ici d'accentuer encore ces différents travers.

C'est pourquoi cet amendement de repli vise à revenir au droit actuel.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 118 rectifié, présenté par MM. Antiste, Cornano et Desplan, Mme Jourda et M. Karam, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 142

Remplacer le mot :

raisonnable

par les mots :

d'au moins sept jours

II. – Alinéa 158

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. Antoine Karam.

**M. Antoine Karam.** Le travail rythme la vie de la très grande majorité des personnes. Il s'agit donc d'une chose sérieuse.

Le droit du travail doit s'adapter à la très grande diversité du travail salarié, ce qui est difficile. Comme il doit assurer une certaine sécurité juridique, il faut qu'il soit suffisamment précis.

Il s'agit donc de maintenir dans tous les cas un délai de prévenance de sept jours pour les changements dans la répartition de la durée du travail dans les entreprises où le temps de travail est organisé sur une période de référence supérieure à la semaine. Les salariés, on doit le comprendre, ont droit à un minimum de prévisibilité : il ne peut s'agir seulement d'une disposition supplétive.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 508, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 142

Remplacer le mot :

raisonnable

par les mots :

minimum d'un mois

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Le droit du travail, aujourd'hui, prévoit un délai de prévenance de sept jours.

Utiliser la notion de « délai raisonnable » reviendrait à passer d'une appréciation objective à une appréciation subjective du délai de prévenance, un peu comme si l'on utilisait les notions de « bonne foi » ou de « mauvaise foi », de « normal » ou d'« anormal ». Comment des notions aussi floues peuvent-elles réguler les intérêts de l'entreprise et ceux du salarié ?

Le délai de prévenance concernant l'organisation du temps de travail est un élément essentiel dans la vie privée du salarié, pour son organisation familiale par exemple.

Ne pas savoir dans les délais prescrits quand on peut disposer d'un temps de garde auprès de ses enfants est une situation d'insécurité non seulement pour le salarié, mais également pour sa famille. Cette insécurité est préjudiciable à la sérénité nécessaire à l'éducation, particulièrement des plus jeunes enfants.

Par ailleurs, le flou d'une telle notion et son caractère subjectif, loin de simplifier les éventuelles procédures, risquent au contraire de complexifier le travail des juridictions qui devront trancher la question de ce qui est, ou non, « raisonnable ».

Par cet amendement, nous proposons en toute logique d'instaurer un délai de prévenance d'un mois minimum.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 510, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 146

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** Dans la lignée de nos amendements visant à préserver le principe de faveur, celui-ci a pour objet de faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise dans le domaine de l'aménagement du temps de travail.

La modulation du temps de travail est déjà largement rendue possible, et s'avère très utile pour éviter le paiement d'heures supplémentaires. Les textes législatifs et conventionnels encadrent toutefois le dispositif pour le rendre plus difficile à mettre en œuvre, tant il est délétère pour le salarié.

Cette modulation illustre en fait très bien le lien de subordination qui existe entre un salarié et son employeur. Aujourd'hui, même sans accord, un employeur peut mettre en œuvre la modulation du temps de travail pour un maximum de quatre semaines. Demain, cette modulation pourra atteindre, sans accord, seize semaines, soit quatre fois plus.

Alors que l'on sait que beaucoup de salariés cumulent CDD et contrats courts, cela signifie tout bonnement que ces précaires ne bénéficieront très probablement jamais du paiement de leurs heures supplémentaires. Pis encore, ils ne seront jamais réellement maîtres de leurs horaires de travail.

Vous pourriez presque ajouter cyniquement que, de toute façon, les précaires ne touchent que rarement leurs heures supplémentaires, le non-paiement de celles-ci étant en effet le premier motif de redressement opéré par l'URSSAF, et l'une des principales causes de la perte de recettes pour la sécurité sociale, puisqu'elle représente près de dix fois le montant de ce que l'on appelle la fraude sociale.

L'ensemble de cette sous-section est très révélateur de l'esprit de cette réforme : la mise en retrait non seulement de la loi et de la convention collective, mais aussi du contrat de travail. Celui-ci pourra être, en quelque sorte, dénoncé légalement par l'employeur : en cas d'accord d'entreprise, les dispositions du contrat de travail qui concerneraient le temps de travail seraient tout simplement caduques.

Les accords d'entreprise seront également au-dessus des accords de branche. Si l'on reprend l'exemple de l'industrie de l'habillement, la durée maximale de la modulation était de six mois ; le recul, ici, est évident.

Ce texte permet en définitive de laisser tout pouvoir à l'employeur ou au donneur d'ordre. À ce niveau de modulation du temps de travail hebdomadaire, il ne s'agit plus simplement de flexibilité, mais d'hyperélasticité ! (*M. Jean Desessard s'esclaffe.*)

Voilà pourquoi, je le répète, nous souhaitons que l'accord de branche prime toujours sur l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 271 rectifié, présenté par Mme Gruny, MM. Bizet, Commeinhes et P. Dominati, Mmes Deromedi et Garriaud-Maylam, MM. César, Cambon, Cornu, Lefèvre et Vaspart, Mme Mélot, MM. Houel, Revet, P. Leroy, Mouiller, Dallier et Panunzi, Mme Morhet-Richaud, MM. Laménie et Trillard et Mme Primas, est ainsi libellé :

Alinéa 147

Supprimer les mots :

un an ou, si un accord de branche l'autorise,

La parole est à Mme Pascale Gruny.

**Mme Pascale Gruny.** Si vous me le permettez, madame la présidente, je présenterai en même temps l'amendement n° 291 rectifié.

**Mme la présidente.** J'appelle donc en discussion l'amendement n° 291 rectifié, présenté par Mme Gruny, MM. Bizet, Commeinhes, Cornu, Cambon et César, Mme Garriaud-Maylam, M. Vaspart, Mme Mélot, MM. Houel, Revet, Lefèvre, P. Leroy, Mouiller, Dallier et Panunzi, Mme Deromedi, M. P. Dominati, Mmes Morhet-Richaud et Primas et MM. Trillard et Laménie, et ainsi libellé :

Alinéa 152, première phrase

Remplacer le mot :

prévoit

par les mots :

peut également prévoir

Veillez poursuivre, madame Gruny.

**Mme Pascale Gruny.** Nous proposons d'instituer la possibilité de moduler la durée du travail sur une période supérieure à l'année par accord collectif d'entreprise, et non plus seulement par accord de branche, pour répondre aux spécificités de certains secteurs économiques.

Comme convenu avec les rapporteurs lors de la réunion de notre commission, je retire ces amendements pour maintenir le principe de la négociation au niveau de la branche.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Merci !

**Mme la présidente.** Les amendements n° 271 rectifié et 291 rectifié sont retirés.

Les amendements n° 26 rectifié et 86 rectifié *ter* sont identiques.

L'amendement n° 26 rectifié est présenté par Mmes Liene-mann et Ghali.

L'amendement n° 86 rectifié *ter* est présenté par MM. Cabanel, Durain, Godefroy, Labazée et Montaugé, Mmes Guillemot et Lepage et MM. Néri et Karam.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 156

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3121-43. – À défaut d'accord mentionné à l'article L. 3121-42, l'employeur peut mettre en place une répartition de la durée du travail sur plusieurs semaines, dans la limite de quatre semaines.

L'amendement n° 26 rectifié n'est pas soutenu.

La parole est à M. Henri Cabanel, pour présenter l'amendement n° 86 rectifié *ter*.

**M. Henri Cabanel.** L'article 2 du présent projet de loi fait subir au droit existant une évolution importante, en permettant aux entreprises de mettre en œuvre une répartition des horaires de travail sur une période de référence pouvant aller jusqu'à trois ans.

À défaut d'accord, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de seize semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés, et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Or cette extension du pouvoir unilatéral de l'employeur sur la répartition de la durée de travail sur plusieurs semaines n'est pas souhaitable. En effet, le traitement différencié selon la taille de l'entreprise est arbitraire. Nous connaissons tous les difficultés posées par ce type de seuil : *quid* des entreprises de 52 employés ? Leurs difficultés en matière d'organisation du temps de travail ne sont-elles pas similaires à celles rencontrées par les entreprises de 49 employés ?

Le fait de différencier les entreprises de moins de 50 salariés des autres n'est pas la bonne solution ; il risque d'entraîner, en outre, des disparités de garanties entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes.

Le présent amendement a donc pour objet de fixer une durée unique de répartition du temps de travail, à savoir quatre semaines, pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. Cette période est amplement suffisante, d'autant que, là encore, d'autres moyens de lissage du temps sont prévus et possibles, notamment avec les heures supplémentaires.

7

## NOMINATION DE MEMBRES DE DEUX COMMISSIONS MIXTES PARITAIRES

**Mme la présidente.** Il va être procédé à la nomination de sept membres titulaires et de sept membres suppléants des commissions mixtes paritaires chargées d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion, d'une part, du projet de loi organique relatif aux garanties statutaires, aux obligations déontologiques et au recrutement des magistrats ainsi qu'au Conseil supérieur de la magistrature, et, d'autre part, du projet de loi de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle.

Les listes des candidats établies par la commission des lois ont été publiées conformément à l'article 12 du règlement.

Je n'ai reçu aucune opposition.

En conséquence, ces listes ont été ratifiées et je proclame représentants du Sénat à ces commissions mixtes paritaires :

Pour le projet de loi organique :

Titulaires : MM. Philippe Bas, François Pillet, André Reichardt, Yves Détraigne, Jacques Bigot, Alain Richard et Mme Cécile Cukierman.

Suppléants: MM. Christophe-André Frassa, Jacques Mézard, Thani Mohamed Soilihi, Hugues Portelli, Jean-Pierre Sueur, Mme Catherine Troendlé, M. François Zocchetto.

Pour le projet de loi :

Titulaires: MM. Philippe Bas, Yves Détraigne, François Pillet, André Reichardt, Jacques Bigot, Alain Richard, Mme Cécile Cukierman.

Suppléants: MM. Christophe-André Frassa, Jacques Mézard, Thani Mohamed Soilihi, Hugues Portelli, Jean-Pierre Sueur, Mme Catherine Troendlé, M. François Zocchetto.

8

### DÉPÔT DE DOCUMENTS

**Mme la présidente.** M. le Président du Sénat a reçu de M. le Premier ministre :

- le rapport sur la mise en application de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence ;

- la convention entre l'État et l'Agence nationale de la recherche relative au programme d'investissements d'avenir, action « Convention financière » ;

- l'avenant n° 2 à la convention du 8 décembre 2014 entre l'État et BPI France relative au programme d'investissements d'avenir, action « Prêts pour l'industrialisation Prêts croissance industrie ».

Acte est donné du dépôt de ces documents.

Ils ont été transmis, pour le premier, à la commission des finances, pour le deuxième, à la commission des finances et à celle de la culture, et, pour le troisième, à la commission des finances et à celle des affaires économiques.

Mes chers collègues, nous allons maintenant interrompre nos travaux, pour permettre à la conférence des présidents de se réunir ; nous les reprendrons à vingt et une heures trente.

La séance est suspendue.

*(La séance, suspendue à dix-neuf heures vingt, est reprise à vingt et une heures trente, sous la présidence de Mme Françoise Cartron.)*

### PRÉSIDENTE DE MME FRANÇOISE CARTRON vice-présidente

**Mme la présidente.** La séance est reprise.

9

### CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS

**Mme la présidente.** Je vais vous donner lecture des conclusions de la conférence des présidents qui s'est réunie aujourd'hui, mercredi 15 juin 2016.

La conférence des présidents a pris acte, en application de l'article 6 bis du règlement, de la demande du groupe écologiste de création d'une mission d'information sur l'inventaire et le devenir des matériaux et composants des téléphones mobiles.

Les vingt-sept membres de la mission d'information, de même que les trente-sept membres du groupe de travail préfigurant la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi « Égalité et citoyenneté », seront désignés le mercredi 22 juin après-midi.

Par ailleurs, la conférence des présidents a décidé l'inscription à l'ordre du jour du jeudi 23 juin, à quatorze heures trente, du vote sur le projet de délibération requérant l'engagement de poursuites pour diffamation à raison d'écrits contenus dans un ouvrage.

SEMAINES RÉSERVÉES PAR PRIORITÉ AU GOUVERNEMENT	
<b>MERCREDI 15 JUIN 2016</b>	
<b>Le soir</b>	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)
<b>JEUDI 16 JUIN 2016</b>	
<b>À 10 h 30, à 14 h 30 et le soir</b>	- <b>3 conventions internationales</b> examinées selon la <b>procédure d'examen simplifiée</b> : => Projet de loi autorisant la ratification de la <b>convention de Minamata</b> sur le <b>mercure</b> (texte de la commission, n° 670, 20152016) => Projet de loi autorisant l' <b>approbation</b> de l' <b>accord</b> entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement du <b>Japon</b> relatif au <b>transfert d'équipements</b> et de <b>technologies de défense</b> (texte de la commission, n° 672, 20152016) => Projet de loi autorisant la ratification de l' <b>accord-cadre de partenariat</b> et de <b>coopération</b> entre l' <b>Union européenne</b> et ses <b>États membres</b> , d'une part, et la <b>Mongolie</b> , d'autre part (texte de la commission, n° 674, 20152016) - Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)
<b>VENDREDI 17 JUIN 2016</b>	

À 9 h 30, à 14 h 30 et le soir	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actives (texte de la commission, n° 662, 20152016)
<b>LUNDI 20 JUIN 2016</b>	
À 10 heures, à 14 h 30 et le soir	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actives (texte de la commission, n° 662, 20152016)
<b>MARDI 21 JUIN 2016</b>	
À 9 h 30	<p>- 26 questions orales</p> <p><b>L'ordre d'appel des questions sera fixé ultérieurement.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• n° 1359 de Mme Patricia MORHET-RICHAUD transmise à M. le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement <i>(Mise en danger des randonneurs par les chiens de protection des troupeaux)</i></li> <li>• n° 1366 de M. Louis NÈGRE à Mme la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales sur le climat <i>(Mise en place de véhicules auto-partagés dans les immeubles collectifs)</i></li> <li>• n° 1373 de M. Georges LABAZÉE à M. le secrétaire d'État chargé du budget <i>(Fonds d'urgence affecté aux départements par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)</i></li> <li>• n° 1375 de M. François BONHOMME à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche <i>(Mise en œuvre des nouveaux programmes scolaires)</i></li> <li>• n° 1380 de M. Henri TANDONNET à Mme la ministre du logement et de l'habitat durable <i>(Conditions de prise en compte à l'échelle intercommunale des obligations de la loi SRU)</i></li> <li>• n° 1381 de Mme Marie-Françoise PEROL-DUMONT à M. le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement <i>(Avenir de la filière bois)</i></li> <li>• n° 1382 de Mme Dominique ESTROSI SASSONE à M. le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche <i>(Hausse des tarifs autoroutiers dans les Alpes-Maritimes)</i></li> <li>• n° 1384 de M. André REICHARDT à M. le ministre de l'intérieur <i>(Sécurisation de l'espace public dans les communes sans police municipale)</i></li> <li>• n° 1386 de Mme Hélène CONWAY-MOURET à M. le ministre de l'intérieur <i>(Effectifs de la police aux frontières dans les aéroports parisiens)</i></li> </ul>
À 9 h 30 (suite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n° 1387 de M. Alain GOURNAC à M. le ministre de l'intérieur <i>(Accès de la police municipale au fichier national des immatriculations)</i></li> <li>• n° 1388 de M. Dominique BAILLY à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche <i>(Prise en compte des projets de logement pour la définition de la carte scolaire)</i></li> <li>• n° 1391 de M. Michel VASPART à Mme la ministre des affaires sociales et de la santé <i>(Bilan des mesures incitatives pour lutter contre la désertification médicale)</i></li> <li>• n° 1395 de M. Marc LAMÉNIE à M. le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche <i>(Qualité du service rendu aux usagers sur les lignes de transport express régional champardennaises)</i></li> <li>• n° 1397 de Mme Frédérique ESPAGNAC à Mme la ministre des affaires sociales et de la santé <i>(Démographie médicale)</i></li> <li>• n° 1401 de M. Rémy POINTEREAU à M. le ministre de l'intérieur <i>(Règles de représentation au sein des conseils communautaires)</i></li> <li>• n° 1402 de Mme Brigitte MICOULEAU à M. le garde des sceaux, ministre de la justice <i>(Organisation du procès des attentats ayant eu lieu à Toulouse et Montauban en mars 2012)</i></li> <li>• n° 1404 de M. Jean-Yves ROUX à M. le ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales <i>(Transfert à la région de la compétence en matière de transport)</i></li> <li>• n° 1405 de M. Michel LE SCOUARNEC à Mme la ministre du logement et de l'habitat durable <i>(Urbanisation des hameaux)</i></li> <li>• n° 1406 de M. Michel CANEVET à M. le secrétaire d'État chargé des transports, de la mer et de la pêche <i>(Promotion des métiers de la pêche)</i></li> <li>• n° 1407 de Mme Anne EMERY-DUMAS à M. le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement <i>(Modalités de gestion des autorisations de plantation)</i></li> <li>• n° 1410 de Mme Françoise FÉRAT à Mme la ministre de la culture et de la communication <i>(Utilisation des détecteurs de métaux)</i></li> <li>• n° 1411 de M. Didier MARIE à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche <i>(Violences en milieu scolaire et agressions contre les enseignants)</i></li> </ul>

À 9 h 30 (suite)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n° 1412 de Mme Brigitte <b>GONTHIER-MAURIN</b> à Mme la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes (<i>Traite et migrantes</i>)</li> <li>• n° 1414 de M. Alain <b>DURAN</b> à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (<i>Enseignants exerçant les fonctions d'éducateur en internat</i>)</li> <li>• n° 1415 de Mme Jacqueline <b>GOURAULT</b> à Mme la ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (<i>Postes supplémentaires d'enseignants dans le Loir-et-Cher pour la rentrée de 2016</i>)</li> <li>• n° 1439 de Mme Evelyne <b>DIDIER</b> à Mme la ministre des affaires sociales et de la santé (<i>Forfaits de santé</i>)</li> </ul>
De 14 h 30 à 17 h 30	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)
À 17 h 30	<p>- Débat préalable à la <b>réunion du Conseil européen</b> des 28 et 29 juin Intervention liminaire du Gouvernement : 10 minutes 8 minutes attribuées à chaque groupe politique et 5 minutes aux sénateurs ne figurant sur la liste d'aucun groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans le débat : lundi 20 juin, à 17 heures 8 minutes attribuées respectivement à la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées, à la commission des finances et à la commission des affaires européennes</li> </ul> <p>Après la réponse du Gouvernement, débat spontané et interactif de 1 heure : 2 minutes maximum par sénateur avec possibilité d'une réponse du Gouvernement ou de la commission des affaires européennes</p>
Le soir	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)
<b>MERCREDI 22 JUIN 2016</b>	
À 14 h 30 et le soir	<p>- <b>Désignation</b> des vingt-sept membres de la <b>mission d'information sur l'inventaire et le devenir des matériaux et composants des téléphones mobiles</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite de remise, au secrétariat de la direction de la législation et du contrôle, des candidatures à cette mission d'information : mardi 21 juin, à 16 heures</li> </ul> <p>- <b>Désignation</b> des trente-sept membres du groupe de travail préfigurant la commission spéciale chargée d'examiner le projet de loi « <b>Égalité et citoyenneté</b> »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite de remise, au secrétariat de la direction de la législation et du contrôle, des candidatures à ce groupe de travail : mardi 21 juin, à 16 heures</li> </ul> <p>- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)</p>
<b>JEUDI 23 JUIN 2016</b>	
À 10 h 30	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)
À 14 h 30	- Vote sur le projet de délibération requérant l'engagement de poursuites pour diffamation à raison d'écrits contenus dans un ouvrage
À 15 heures	<p>- Questions d'actualité au Gouvernement (<i>Diffusion en direct sur France 3, Public Sénat et sur le site Internet du Sénat</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour l'inscription des auteurs de questions : jeudi 23 juin, à 11 heures</li> </ul>
À 16 h 15 et le soir	- Suite de l'ordre du jour du matin
<b>VENDREDI 24 JUIN 2016</b>	
À 9 h 30, à 14 h 30 et le soir	- Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés</b> et de <b>nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)
<b>MARDI 28 JUIN 2016</b>	



	<p><b>À 15 h 15</b></p> <p>- Explications de vote des groupes sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés et de nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes pour les explications de vote, à raison d'un orateur par groupe : 7 minutes pour chaque groupe et 3 minutes pour les sénateurs ne figurant sur la liste d'aucun groupe</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole : lundi 27 juin, à 17 heures</li> </ul>
	<p><b>De 16 heures à 16 h 30</b></p> <p>- <i>Scrutin public solennel, en salle des Conférences, sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés et de nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)</i></p>
	<p><b>À 16 h 30</b></p> <p>- Proclamation du résultat du scrutin public solennel sur le projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à <b>instaurer de nouvelles libertés et de nouvelles protections</b> pour les <b>entreprises</b> et les <b>actives</b> (texte de la commission, n° 662, 20152016)</p>
	<p><b>À 16 h 45</b></p> <p>- Questions d'actualité au Gouvernement (<i>Diffusion en direct sur Public Sénat et sur le site Internet du Sénat</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour l'inscription des auteurs de questions : mardi 28 juin, à 12 h 30</li> </ul>
	<p><b>À 17 h 45 et le soir</b></p> <p>- Proposition de loi rénovant les <b>modalités d'inscription</b> sur les <b>listes électorales</b> (texte de la commission, n° 688, 20152016), proposition de loi organique rénovant les <b>modalités d'inscription</b> sur les <b>listes électorales</b> des <b>ressortissants d'un État membre de l'Union européenne</b> autre que la <b>France</b> pour les <b>élections municipales</b> (texte de la commission, n° 689, 20152016) et proposition de loi organique rénovant les <b>modalités d'inscription</b> sur les <b>listes électorales</b> des <b>Français établis hors de France</b> (texte de la commission, n° 690, 2015-2016), adoptées par l'Assemblée nationale après engagement de la procédure accélérée Ces textes ont été envoyés à la commission des lois. Ils feront l'objet d'une discussion générale commune.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de séance : jeudi 23 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour examiner les amendements de séance : mardi 28 juin matin</li> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes dans la discussion générale commune : 1 heure</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale commune : lundi 27 juin, à 17 heures</li> </ul>
<b>MERCREDI 29 JUIN 2016</b>	
<b>À 14 h 30</b>	<p>- Proposition de loi tendant à <b>prolonger le délai de validité</b> des <b>habilitations des clercs de notaires</b>, présentée par M. Jacques BIGOT et les membres du groupe socialiste et républicain (procédure accélérée) (n° 677, 2015-2016) Ce texte a été envoyé à la commission des lois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de commission : lundi 20 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour le rapport et le texte : mercredi 22 juin matin</li> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de séance : lundi 27 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour examiner les amendements de séance : mercredi 29 juin matin</li> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes dans la discussion générale, à raison d'un orateur par groupe : 7 minutes pour chaque groupe et 3 minutes pour les sénateurs ne figurant sur la liste d'aucun groupe</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale : mardi 28 juin, à 17 heures</li> </ul> <p>- Conclusions de la commission mixte paritaire sur le projet de loi relatif à la <b>liberté de la création</b>, à l'<b>architecture</b> et au <b>patrimoine</b> (texte de la commission, n° 695, 2015-2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes dans la discussion générale : 1 heure</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale : mardi 28 juin, à 17 heures</li> </ul>

À l'ordre du jour inchangé, nous aurons atteint, le mercredi 29 juin, le plafond de cent vingt jours de séance fixé par le deuxième alinéa de l'article 28 de la Constitution.

En application du troisième alinéa de cet article, M. le Premier ministre, après consultation de M. le président du Sénat, a décidé la tenue de jours supplémentaires de séance jusqu'au terme de la session ordinaire, ce qui nous permettra de siéger le jeudi 30 juin.

JEUDI 30 JUIN 2016 (JOUR SUPPLÉMENTAIRE DE SÉANCE)	
<p><b>De 10 h 30 à 13 heures et de 14 h 30 à 16 heures</b> (ordre du jour réservé au groupe UDI-UC)</p>	<p>- Proposition de loi relative à l'élection des conseillers municipaux dans les communes associées de la Polynésie française et à la modernisation du code général des collectivités territoriales applicable aux communes de la Polynésie française, à leurs groupements et à leurs établissements publics, présentée par Mme Lana TETUANUI (n° 583, 2015-2016) Ce texte a été envoyé à la commission des lois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de commission: lundi 20 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour le rapport et le texte: mercredi 22 juin matin</li> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de séance: lundi 27 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour examiner les amendements de séance: mercredi 29 juin matin</li> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes dans la discussion générale: 1 heure</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale: mercredi 29 juin, à 17 heures</li> </ul> <p>- Débat sur le thème: « <b>L'impact territorial de la collégialité de l'instruction</b> »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temps attribué au groupe UDI-UC: 10 minutes</li> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes: 1 heure</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans le débat: mercredi 29 juin, à 17 heures</li> </ul>
<p><b>De 16 heures à 20 heures</b> (ordre du jour réservé au groupe socialiste et républicain)</p>	<p>- Proposition de loi visant à mettre en place des outils de gestion des risques en agriculture, présentée par MM. Franck MONTAUGÉ, Didier GUILLAUME, Henri CABANEL et les membres du groupe socialiste et républicain (n° 585, 20152016) Ce texte a été envoyé à la commission des affaires économiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de commission: lundi 20 juin, à 11 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour le rapport et le texte: mercredi 22 juin matin</li> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de séance: lundi 27 juin, à 11 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour examiner les amendements de séance: mercredi 29 juin matin</li> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes dans la discussion générale: 1 heure</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale: mercredi 29 juin, à 17 heures</li> </ul> <p>- Proposition de loi tendant à modifier le mode de scrutin pour l'élection du Conseil général de Mayotte, présentée par M. Thani MOHAMED SOILIH et les membres du groupe socialiste et républicain (n° 489, 20152016) Ce texte a été envoyé à la commission des lois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de commission: lundi 20 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour le rapport et le texte: mercredi 22 juin matin</li> <li>• Délai limite pour le dépôt des amendements de séance: lundi 27 juin, à 12 heures</li> <li>• Réunion de la commission pour examiner les amendements de séance: mercredi 29 juin matin</li> <li>• Temps attribué aux orateurs des groupes dans la discussion générale: 1 heure</li> <li>• Délai limite pour les inscriptions de parole dans la discussion générale: mercredi 29 juin, à 17 heures</li> </ul> <p>- Clôture de la session ordinaire 2015-2016 Je vais maintenant consulter le Sénat sur les propositions de la conférence des présidents relatives à la tenue des séances et à l'ordre du jour autre que celui résultant des inscriptions prioritaires du Gouvernement. Y a-t-il des observations? ... Ces propositions sont adoptées.</p>
<p><i>Prochaine réunion de la conférence des présidents:</i></p>	
<p><i>mercredi 22 juin 2016, à 18 heures 30</i></p>	

10

## NOUVELLES LIBERTÉS ET NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES ET LES ACTIF-VE-S

### Suite de la discussion en procédure accélérée d'un projet de loi dans le texte de la commission

**Mme la présidente.** Nous reprenons la discussion du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s.

Dans la discussion du texte de la commission, nous poursuivons l'examen de l'article 2.

### Article 2 (suite)

**Mme la présidente.** L'amendement n° 511, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

Alinéa 163, première phrase

Après les mots :

l'employeur peut

insérer les mots :

à la demande de certains salariés,

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** L'instauration des horaires individualisés de travail répondait à une logique simple: articuler le mieux possible les vies professionnelle et personnelle – nécessité d'arriver à son travail ou d'en partir plus tôt ou plus tard,

ou encore obligation de s'absenter en journée. La création de ce dispositif suivait clairement la volonté des salariés dans un dialogue constructif avec l'employeur.

Le code du travail prévoit actuellement des garde-fous pour que ces horaires individualisés ne soient pas une option supplémentaire de modulation du temps de travail. Ainsi, l'article L. 3122-23 précise que l'instauration du dispositif répond « aux demandes de certains salariés » et exige que les comités d'entreprise ou les délégués du personnel « n'y soient pas opposés ».

Qu'en sera-t-il si le nouvel article L. 3121-46 est adopté en l'état ? L'évocation de la volonté des salariés aura disparu et l'accord préalable des comités d'entreprise ou des délégués du personnel sera transformé en un simple avis.

Quelles en seront les conséquences ?

En premier lieu, les horaires individualisés risquent de devenir un nouveau mode de modulation des heures de travail. Ainsi, un employeur pourra faire varier le temps de travail des salariés en fonction de l'activité de l'entreprise. Or cette logique ne tient pas l'épreuve du terrain, les temps morts dans les entreprises n'existant en réalité jamais, car les salariés profitent des baisses d'activité de la production pour faire ce qu'ils n'ont pas le temps de faire d'habitude, notamment de la maintenance.

En second lieu, cette réforme affaiblit doublement les organisations représentatives des salariés, d'une part, parce que l'individualisation à outrance des horaires de travail empêche de fait l'organisation collective des travailleurs et, d'autre part, parce qu'elle prive les salariés élus d'un droit de veto sur une mesure ayant des conséquences sociales tangibles pour l'ensemble des salariés.

Pour toutes ces raisons, nous vous proposons, mes chers collègues, d'adopter cet amendement.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 345 et 886 rectifié sont identiques.

L'amendement n° 345 est présenté par Mme Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mmes Campion et Claireaux, MM. Daudigny et Durain, Mmes Emery-Dumas, Féret et Génisson, MM. Godefroy, Jeansannetas et Labazée, Mmes Meunier, Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain.

L'amendement n° 886 rectifié est présenté par MM. Collombat, Amiel, Bertrand et Guérini et Mmes Jouve et Malherbe.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 163, première phrase

Après le mot :

avis

insérer le mot :

conforme

La parole est à M. Yves Daudigny, pour présenter l'amendement n° 345.

**M. Yves Daudigny.** La mise en place d'horaires individualisés correspond souvent à un souhait des salariés de disposer d'une plus grande commodité de gestion de leur temps personnel et familial.

On peut d'ailleurs le noter, la répartition des tâches au sein de la famille demeurant telle que nous la connaissons, ce sont les femmes qui acceptent ou demandent le plus souvent cet aménagement, pour des raisons de commodité personnelle et familiale.

Toutefois, il convient de maintenir une protection des salariés, qui ne mesurent pas toujours que ce dispositif va entraîner la disparition des heures supplémentaires et donc des majorations de salaire correspondantes.

C'est pourquoi nous demandons le rétablissement de l'avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. À défaut, l'inspection du travail serait habilitée à autoriser la mise en place d'horaires individualisés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 886 rectifié n'est pas soutenu.

L'amendement n° 512, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 173

Remplacer les mots :

collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, par un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** La question du report des heures en horaire individualisé ou des heures perdues – fausse apparence de liberté de choix du salarié – se pose avec un intérêt particulier dans un secteur comme celui du bâtiment.

Plus de 86 % des entreprises de cette branche comptent moins de 20 salariés, une grande part des entreprises de moins de 10 salariés étant dans le périmètre de la branche. Une proportion de 10,5 % des entreprises compte de 20 à 49 salariés et donc 2,5 % seulement des entreprises du secteur dépassent le seuil de création obligatoire d'un comité d'entreprise. Plus de 45 % des salariés du secteur travaillent dans de petites entreprises et seulement 16 % d'entre eux travaillent dans des entreprises de 100 salariés et plus.

Ainsi, on voit clairement le danger qui existe à accorder la priorité à l'accord d'entreprise dans un tel tissu économique : *a priori*, peu de place pour le dialogue social et le risque de voir se développer des accords dérogatoires dans un peu moins de 6 000 entreprises employant un peu moins de 60 000 personnes. Dans un univers comme celui du bâtiment, largement marqué par la sous-traitance et par le travail détaché ou intérimaire, cela peut être particulièrement préjudiciable aux 200 000 salariés des très petites entreprises, les TPE.

Par ailleurs, rappelons que la profession prévoit notamment l'application d'horaires individualisés pour le personnel sédentaire des ateliers, une activité incombant en particulier aux salariés reconnus handicapés, directement visés par cette discussion. Là encore, la course à l'échalote de l'accord le moins favorable en matière d'horaires individualisés constituera un obstacle à l'emploi de ces travailleurs, qui peuvent être nombreux.

Pour les autres, cela entraînera l'allongement de la durée du travail sans la garantie de contreparties fiables et incontestables, soit tout le contraire de ce dont notre pays a besoin.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 513, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 179 à 231

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Éliane Assassi.

**Mme Éliane Assassi.** Cet amendement vise à supprimer le dispositif relatif aux conventions de forfaits.

Aujourd'hui, la durée hebdomadaire de travail d'un salarié travaillant au forfait jours peut atteindre 78 heures par semaine, durée qui ne peut être qualifiée de « raisonnable », pour reprendre les mots du Comité européen des droits sociaux. Ce comité a en outre jugé que la procédure de négociation et le contenu des accords de mise en place de ce forfait n'offrent pas de garanties suffisantes.

Cela n'a pas empêché le Gouvernement et, surtout, la commission des affaires sociales de faciliter le recours à ce dispositif en autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à signer des conventions de forfait en heures ou en jours en l'absence d'accord collectif, tout en ouvrant la possibilité de fractionner le repos quotidien de ces salariés.

Encore une fois, il s'agit d'encourager prioritairement la négociation d'entreprise, échelon où les salariés sont plus fragiles, mais aussi de l'ouvrir aux entreprises dont on sait qu'elles n'auront pas les moyens d'assurer le suivi de la charge de travail des cadres.

L'objectif est de mettre en place les conditions permettant d'avoir des salariés corvéables à merci – c'est ce qui est le plus surnois dans ce dispositif –, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, ces conventions de forfait permettent, *via* la réduction des effectifs d'encadrement dans l'entreprise, de faire peser l'obligation de résultat non plus sur le collectif que constitue l'entreprise, mais sur chaque salarié individuellement.

Or, quand on fixe des objectifs de plus en plus élevés à des salariés qui n'ont aucune prise sur les processus dont dépend leur « productivité », on a de fortes chances d'aboutir à des impasses. En effet, selon de nombreuses enquêtes sur le mal-être au travail, voire sur le suicide, c'est l'incapacité des managers d'évaluer la charge de travail de leurs subordonnés qui est précisément pointée par les juges.

En outre, en permettant en toute légalité de faire travailler les salariés 50 heures, 60 heures ou 78 heures par semaine, des centaines de milliers d'embauches sont ainsi « économisées » par les entreprises.

Enfin, avec le forfait jours, l'employeur ne payant pas les heures supplémentaires réellement travaillées, ce sont des milliards d'euros de cotisations sociales qui ne sont pas acquittés.

Tel est le sens de notre amendement de suppression.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 839, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 187

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 3121-...* – La mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année requiert l'accord des inspecteurs du travail qui examinent la demande en prenant compte la situation du marché local de l'emploi, le bien-fondé des motifs qui ont conduit l'employeur à formuler à son salarié cette proposition de convention individuelle de forfaits en heure et les conséquences qui pourraient avoir une telle organisation sur la santé du salarié.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Les dispositions d'ordre public prévues par l'alinéa 187 de l'article 2 en ce qui concerne les conventions individuelles de forfaits en heures marquent un recul important par rapport au droit existant.

Il faut noter par ailleurs que la limitation à 218 jours par an de la convention a disparu des dispositions d'ordre public.

L'arbitraire du chef d'entreprise devient donc assez évident, comme l'indique la lecture de l'article L. 3121-58 créé par l'article 2, qui dispose que « l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail » – plusieurs de mes collègues ont d'ailleurs demandé ce que signifie « raisonnable ».

Ne perdons jamais de vue la philosophie de votre texte, madame la ministre. Le fait de renvoyer à la négociation collective un tel chapitre du droit du travail permettra, avec l'inversion de la hiérarchie des normes que vous prônez, d'établir des accords défavorables aux salariés par rapport aux accords de branche ou aux conventions collectives.

Avec notre amendement, nous proposons d'inverser la donne en exigeant l'accord de l'inspection du travail pour la mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en heures. Les inspecteurs du travail devront examiner la demande en prenant compte la situation du marché local de l'emploi et le bien-fondé des motifs qui ont conduit l'employeur à faire cette proposition à son salarié.

J'insiste sur le dernier point de notre amendement. L'inspection du travail devra examiner les conséquences possibles de cette convention sur la santé du salarié. Nous savons bien que cette préoccupation est forcément déterminante dans les choix patronaux, d'autant plus que la médecine du travail éprouve de plus en plus de difficultés à prendre en charge cette question, en raison du manque criant de moyens dans ce secteur de la santé pourtant essentiel pour les salariés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 840, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 187

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 3121-53-1.* – Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, en présence d'un médecin du travail avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entre-

prise, les conséquences de cette application sur l'état de santé général du salarié, ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Avant toute chose, il faut rappeler, madame la ministre, que le forfait en jours a été profondément réformé et simplifié par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Pour le dire rapidement, M. Xavier Bertrand, alors ministre du travail, avait considérablement déréglementé leur usage et les dispositions d'ordre public qui prévalaient auparavant ont diminué au fil des années. Ainsi, le statut des salariés est précarisé et la soumission aux exigences de l'employeur, notamment en matière de temps de travail, est renforcée.

Or votre projet de loi, madame la ministre, porte par ailleurs de graves coups à la médecine du travail. En effet, ce texte instaure le tri des salariés à suivre sur le plan médical. Tel serait le « progrès social » auquel vous voulez nous faire croire...

Comme le demande justement le syndicat Force ouvrière, qui participe, je vous le rappelle, à l'action aux côtés de la CGT, de la FSU, de Solidaires et d'un grand nombre d'organisations de jeunesse, le sigle « MT » signifiera-t-il demain « médecin trieur » et non plus « médecin du travail » ? Bref, la médecine du travail concernera-t-elle avant tout les seuls travailleurs à risques ?

En fait, votre texte va profondément réduire la fonction préventive de la médecine du travail au profit d'une médecine sécuritaire de sélection, de tri et de contrôle de la santé des seuls travailleurs à risques.

Cette question, dans le cadre de l'examen des dispositions relatives aux conventions de forfait, est essentielle. En effet, ces salariés sont particulièrement exposés et la médecine du travail doit les accompagner, au moyen, notamment, d'un entretien annuel avec un médecin du travail. Cette exigence est valable pour tous les salariés ; elle l'est encore plus pour cette catégorie.

Notre amendement est donc un amendement de justice, c'est pourquoi je vous demande de l'adopter.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 514, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 188 à 244

Remplacer ces alinéas par quinze alinéas ainsi rédigés :

« *Art. L. 3121-54.* – Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres qui cumulativement :

« 1° Disposent d'une réelle autonomie de décision dans l'organisation de leur emploi du temps ;

« 2° Dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

« 3° Dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée.

« *Art. L. 3121-55.* – La convention de forfait en jours prévue à l'article L. 3121-39 détermine le nombre de jours travaillés par an, dans la limite de deux cent dix-huit jours, ainsi que la durée annuelle prévisionnelle en heure à partir de laquelle le forfait est établi. Le taux de majoration applicable à la rémunération des heures supplémentaires, c'est-à-dire des heures effectuées au-delà du nombre d'heures prévisionnel et dans la limite des deux cent dix-huit jours, ne peut être inférieur à 25 %.

« La durée quotidienne maximale de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne peut excéder dix heures. Cette durée maximale de travail est susceptible de dérogations ponctuelles dans des conditions fixées par convention ou accord de branche, ou, à défaut, par accord d'entreprise ou d'établissement. Ces dérogations ne peuvent pas conduire à méconnaître le temps de repos quotidien minimal prévu à l'article L. 3131-1.

« La durée hebdomadaire maximale de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne peut excéder quarante-huit heures. Cette durée maximale de travail est susceptible de dérogations ponctuelles dans les conditions décrites par convention ou accord de branche, ou, à défaut, par accord d'entreprise ou d'établissement. Ces dérogations ne peuvent pas conduire le salarié à travailler plus de 60 heures hebdomadaires.

« Les organisations liées par une convention de forfait en jours ouvrent des négociations sur ce thème dans les six mois à compter de la promulgation de la loi n° ... du ... visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. Elles disposent d'un an pour conformer les conventions et accords à ces nouvelles dispositions.

« *Art. L. 3121-56.* – Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

« Le suivi du temps et de la charge de travail du salarié en forfait en jours, organisé conformément aux accords collectifs prévus à l'article L. 3121-39, est placé sous la responsabilité de l'employeur.

« Le salarié déclare chaque semaine à son employeur sa durée de travail hebdomadaire. En cas de dépassement récurrent des durées maximales de travail prévues à l'article L. 3121-55, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer le respect de ces durées. »

« *Art. L. 3121-57.* – En cas de dépassement récurrent des durées maximales de travail prévues à l'article L. 3121-55, un salarié, un délégué du personnel, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise peuvent alerter l'employeur.

« L'employeur informe le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de chaque alerte. Lorsqu'au moins deux alertes

sont déclenchées sur les douze derniers mois, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à défaut, le comité d'entreprise, peut recourir à un expert.

« Lors de chaque alerte l'employeur procède sans délai à une enquête avec l'institution qui l'a déclenché et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Si c'est un salarié qui a déclenché l'alerte, l'enquête est menée avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à défaut, les délégués du personnel.

« En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou l'institution qui a déclenché l'alerte ou mené l'enquête, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** La Cour de cassation a récemment invalidé plus de dix conventions de forfait cadres, soit au motif du manque d'autonomie réelle des salariés concernés par ces forfaits, soit pour cause de non-respect des durées maximales de travail, c'est-à-dire pour des raisons de respect de la santé des salariés.

Pour ces mêmes motifs, la France a été condamnée à de multiples reprises par le Comité européen des droits sociaux pour non-conformité du dispositif de forfait jours avec la Charte sociale européenne.

En effet, s'il signifiait, au départ, indépendance et autonomie pour les cadres et certains salariés, qui n'avaient ainsi pas à justifier leurs horaires, le forfait est aujourd'hui un sacerdoce. Corvéables à merci, enchaînant des journées de travail interminables et des week-ends entrecoupés de mails professionnels, les cadres n'en peuvent plus.

Cette dérive était prévisible : ne plus encadrer les horaires est une bonne chose, mais cela devait nécessairement s'accompagner d'un encadrement de la charge de travail.

Certaines décisions de jurisprudence ont ainsi sanctionné des conventions de forfait conclues avec des directeurs marketing qui n'avaient de directeur que le nom et, surtout, qui n'avaient aucune autonomie.

Notre amendement vise à encadrer ces forfaits, de manière à mettre notre droit en conformité avec le droit européen, mais aussi et surtout avec les impératifs de protection de la santé des salariés.

Il est ainsi proposé de fixer des durées maximales de travail journalières et hebdomadaires et de suivre avec attention l'évolution de la charge de travail par un système d'alerte. En bref, il s'agit de faire respecter les dispositions d'ordre public, notamment celles du respect de la santé des travailleurs.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 515, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 198 et 199

Compléter ces alinéas par deux phrases ainsi rédigées :

Le cadre autonome décide librement de ses prises de rendez-vous, de ses heures d'arrivée et de sortie, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine, de l'organisation de ses jours de repos. Il ne peut par conséquent se voir imposer des horaires précis qu'à titre exceptionnel ;

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Cet amendement de repli vise à encadrer le recours au forfait jours. En effet, alors que les 35 heures ont cherché à réduire l'emprise du travail et à améliorer les conditions de vie, les assouplissements qui ont suivi leur institution ont inversé la logique initiale.

En effet, en définitive, le recours au forfait jours a permis aux entreprises, certes, de simplifier la gestion de la durée du travail de leurs salariés, mais, surtout, d'augmenter substantiellement la durée de travail. Dès lors, nous sommes loin du discours sur la nécessité d'adapter l'aménagement du temps de travail à des salariés dits « autonomes ».

Pour être autonome dans l'organisation de son temps de travail, le salarié doit pouvoir organiser concrètement son temps en fonction des missions qui lui sont confiées.

L'éligibilité au forfait jours découle donc non pas systématiquement du degré de responsabilité du salarié ou de son expertise, mais bien de son degré de liberté dans l'exercice de ses missions. Or cette autonomie est de plus en plus souvent remise en cause et les contraintes liées à des objectifs extérieurs se sont accrues.

Pour mettre fin à des utilisations abusives de ce dispositif, la loi doit donner une définition plus précise de l'autonomie, avant de renvoyer aux partenaires sociaux des branches et des entreprises le soin de déterminer, sur la base de cette définition et au plus près de leurs besoins, les salariés pouvant entrer dans le dispositif dans leur secteur d'activité. En effet, l'autonomie dans l'organisation du travail est bien une condition préalable à la régularité d'une convention de forfait.

Les juges ont déjà eu à se prononcer sur la question : sans autonomie, la convention de forfait est nulle et le salarié a droit au paiement des heures effectuées au-delà de la durée, avec les majorations qui s'appliquent.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 358 rectifié, présenté par Mme Gruny, MM. Bizet, Commeinhes, César, Cambon et Cornu, Mme Garriaud-Maylam, M. Vaspert, Mme Mélot, MM. Houel, Revet, P. Leroy et Mouiller, Mme Cayeux, M. Dallier, Mmes Deromedi, Morhet-Richaud et Primas et MM. Trillard, Lefèvre et Laménié, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 202

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Lorsque l'employeur a fixé des échéances et une charge de travail compatible avec le respect des repos quotidien et hebdomadaire et des congés du salarié, sa responsabilité ne peut être engagée au seul motif que le salarié n'a, de sa propre initiative, pas bénéficié de ces repos et congés.

La parole est à Mme Pascale Gruny. (*Marques de satisfaction sur les travées du groupe Les Républicains.*)

**Mme Pascale Gruny.** Cet amendement vise à sécuriser l'employeur, en évitant que sa responsabilité puisse être engagée dans le cas de recours au forfait jours, lorsque le salarié n'a volontairement pas pris ses congés ou repos.

En effet, la situation des cadres en forfait jours qui, par définition, sont en pleine autonomie – sinon, le contrat serait requalifié – pose une difficulté : l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre ses repos et ses congés. Cependant, si le salarié ne les prend pas, il encourt un risque d'accident ou un risque pour sa santé et, par là même, fait courir un risque à l'employeur.

Madame la ministre, je vous invite à étudier de plus près cette difficulté, qui n'est pas forcément simple à résoudre, mais qui est réelle dans les entreprises.

Entre autonomie et responsabilité, les choses ne sont pas évidentes. (*Mme Sophie Primas applaudit.*)

**M. Jean-Baptiste Lemoyne**, rapporteur de la commission des affaires sociales. C'est un vrai sujet !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 516, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 210

Remplacer les mots :

collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Le dispositif dérogatoire du forfait jours n'est pas nouveau. Il consiste à mesurer le temps de travail non pas en heures par semaine, mais en jours par an. Faiblement encadré sur le plan législatif, il engendre de très fortes contraintes sur les salariés.

Bon nombre des conventions collectives ont été invalidées par la Cour de cassation au motif qu'elles ne respectaient pas le principe fondamental de garantie de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Si, demain, chaque entreprise peut conclure des conventions de forfait jours sans passer par un accord collectif, la Cour de cassation ne pourra plus réaliser son contrôle du respect de la santé et de la sécurité des travailleurs. C'est peut-être d'ailleurs ce qui est visé dans l'histoire ! Avec cette disposition, chers collègues, vous prenez un risque juridique, mais surtout un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

EDF, par exemple, a conclu, le 22 février 2016, un nouvel accord de forfait jours pour les cadres. Cet accord prévoit que les cadres volontaires qui opteront pour le forfait jours devront travailler sept à seize jours supplémentaires et qu'ils percevront, en contrepartie, une prime variant entre 7,5 % et 10 % du salaire annuel brut sur douze mois.

Or, à la fin du mois de septembre 2015, face à l'opposition quasi unanime des syndicats et de leurs adhérents, la direction d'EDF avait dû retirer un précédent projet sur le temps de travail, qui instaurait notamment un forfait jours pour les cadres.

L'Union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens CGT de l'énergie a estimé, pour sa part, que « les contreparties proposées par la direction restaient insuffisantes pour valider le forfait jours ». Ce projet d'accord « n'apporte ni de véritable garantie du respect des équilibres de vie ni de juste

reconnaissance de l'engagement quotidien des cadres. Il porte finalement en lui les germes de nouvelles discriminations entre les salariés d'EDF ». Cet accord va reconnaître une petite partie du travail gratuit produit actuellement par les cadres d'EDF sous forme de prime.

En revanche, il reste plusieurs points noirs à ce jour. Outre le manque de valorisation du travail extra-horaire de l'encadrement et la perte des jours de disponibilité, le plus marquant reste l'absence de moyens de mesure fiables du temps de travail.

Mes chers collègues, cet exemple récent sur le forfait jours démontre clairement la nécessité de laisser les négociations au niveau de la branche plutôt qu'au niveau de l'entreprise, si l'on veut garantir aux salariés et aux cadres des conditions dignes de travail.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 517, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 222

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Actuellement, la durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Toutefois, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis des institutions représentatives du personnel, cette durée peut être dépassée en cas de surcroît temporaire d'activité.

Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut fixer une durée quotidienne maximale de travail comprise entre dix et douze heures.

Le projet de loi ne retouche ce cadre qu'à la marge et il clarifie les possibilités de déroger au plafond de la durée quotidienne du travail. Tout cela sera pourtant en grande partie bouleversé avec la primauté donnée aux accords d'entreprise.

Ainsi, le droit au repos de onze heures est remis en cause, à l'alinéa 222 de l'article 2, par la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait en jours. Cela signifie très concrètement, pour un salarié, que son droit au repos pourrait être fractionné, avec les conséquences que nous connaissons : vie sociale modifiée, rythme de vie haché, voire souffrance au travail.

Le groupe CRC ne souhaite pas que notre société évolue de plus en plus vers une soumission aveugle à l'obsession de rentabilité maximale imposée par certaines directions d'entreprise. C'est la raison de fond qui nous amène à proposer la suppression de l'alinéa 222.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 518, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 225

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Le projet initial du Gouvernement prévoyait la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 salariés, de conclure des conventions de forfait en jours

et en heures sur l'année. Cette disposition a été reprise par la majorité sénatoriale et votée par la commission des affaires sociales.

Comme nous l'avons précisé en défendant un amendement précédent, les forfaits jours font l'objet de nombreux contentieux, en raison des abus commis par certains employeurs. Près de 50 % des cadres et 13,5 % des salariés sont déjà soumis à ce forfait, qui les conduit à travailler 46 h 30 en moyenne, au mépris de leur santé et de leur vie personnelle, comme l'a rappelé mon collègue Michel Le Scouarnec.

Dès lors, élargir ce dispositif ne risque que de dégrader encore un peu plus les conditions de travail des salariés. En effet, pour le salarié, l'absence d'accord collectif entraînerait la perte d'un garde-fou. L'employeur organiserait un entretien annuel, s'assurant que « la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail », mais le texte ne précise pas comment cette charge serait mesurée. Or, dans toutes les auditions que nous avons menées, cette question de la charge de travail est revenue de manière très fréquente !

De plus, le texte opère un renversement de la charge de la preuve, qui pèsera désormais sur le salarié. En effet, l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité est remise en cause : il ne pourra plus être tenu pour responsable si un salarié ne prend pas ses heures de repos ou ses jours de congé. Comme si les cadres travaillaient pendant leurs congés par choix personnel... Quand la charge de travail est trop importante, il faut malgré tout s'en acquitter, quitte à sacrifier son repos et ses week-ends.

Pour toutes ces raisons, nous proposons la suppression de cette disposition.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 1006, présenté par MM. Lemoine, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Alinéa 230, seconde phrase

Supprimer cette phrase.

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur. (*Marques de satisfaction sur les travées du groupe Les Républicains.*)

**M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur de la commission des affaires sociales.** Il s'agit d'un amendement de mise en cohérence de l'article 2 avec la suppression, en commission, à l'article 25, de la charte d'entreprise sur la déconnexion. (*Bravo ! et applaudissements sur les mêmes travées.*)

**Mme la présidente.** L'amendement n° 87 rectifié, présenté par MM. Cabanel, Durain, Godefroy et Labazée, Mme Lienemann, M. Montaugé, Mmes Guillemot et Lepage, M. Néri, Mme Ghali et M. Karam, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 231

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Art. L. 3121-64-... – Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.

La parole est à M. Henri Cabanel.

**M. Henri Cabanel.** Les conventions de forfait, particulièrement le forfait en jours, excluent leurs titulaires du respect de la durée quotidienne maximale de travail, de la durée hebdomadaire maximale et de la durée hebdomadaire légale.

L'article 2 opère en la matière un changement notable, puisque l'employeur doit s'assurer que la charge de travail du salarié est « raisonnable » et que son travail peut être réparti de manière équilibrée dans le temps. Il est donc fait appel à la responsabilité de l'employeur.

Si l'on a fait en sorte que le droit du salarié au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'aux congés payés, soit respecté, en contrepartie, l'employeur ne saurait être tenu pour responsable du fait que le salarié n'en a pas, de sa propre initiative, bénéficié.

Là encore, c'est méconnaître les rapports de forces à l'œuvre au sein de l'entreprise. Ainsi, il est fait comme si le salarié pouvait réellement négocier avec son employeur dans une période de fort taux de chômage comme nous en connaissons aujourd'hui. Surtout, cet article compte sur la bonne volonté de l'employeur pour s'assurer du respect de la vie et de la santé du salarié.

Le présent amendement a donc pour objet de renforcer les garanties proposées par le texte dans le cas d'un recours à un forfait jours. Un entretien annuel et un contrôle de la charge de travail par l'employeur ne semblent pas suffisants pour éviter les dérives. En ces matières, comme dans les autres, on ne peut être juge et partie.

Dans ces conditions, cet amendement tend à reprendre les dispositions d'un article du code du travail actuellement en vigueur, afin d'ouvrir le droit à une indemnité pour le salarié en cas d'utilisation abusive du forfait jours.

Il vise à permettre au salarié ayant conclu une convention de forfait jours qui perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées de saisir le juge judiciaire, afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire correspondant à sa qualification pratiqué dans l'entreprise.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 519, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 232 à 244

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Il s'agit d'un amendement de coordination visant à supprimer des dispositions d'application.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 520, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 245 à 303

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Cécile Cukierman.



**Mme Cécile Cukierman.** En apparence, dans le cadre de la nouvelle articulation du droit du travail mise en place au sein de l'article 2, tout ce qui touche à l'encadrement du travail de nuit ne semble pas avoir été modifié. Il en va ainsi principalement des motifs de recours au travail de nuit, de la définition de celui-ci dans un créneau temporel quotidien et hebdomadaire précis et de l'obligation, pour l'employeur, d'offrir un repos ou une compensation salariale.

Malgré tout, c'est oublier un peu vite le risque que cette belle architecture puisse, à l'avenir, être remise en cause sur certains aspects.

Quelles garanties les salariés peuvent-ils avoir que ne soit pas conclu, dans leur entreprise, un accord moins favorable que la loi ou un accord de branche, alors que cette possibilité constitue le socle même de cet article 2 ?

Ce risque existe déjà, puisqu'il est explicitement précisé que c'est à défaut d'accord collectif que le travail de nuit reste celui qui est effectué entre 21 heures et 6 heures et que la mise en place unilatérale du travail de nuit dans l'entreprise est limitée au cas où ont été engagées des négociations dites « loyales et sérieuses ».

L'inversion de la hiérarchie des normes, actée par la loi, ne pourrait que favoriser le développement de modifications de l'encadrement du travail de nuit.

C'est en fait par le biais, qui peut paraître anodin, de la surveillance médicale des travailleurs de nuit que cette tendance est à l'œuvre. En effet, le texte qui nous est proposé fait disparaître la mention d'un intervalle maximal de six mois entre les visites de suivi, par un médecin du travail, d'un salarié travaillant la nuit.

Pour ne pas mettre le doigt dans l'engrenage d'un assouplissement de l'encadrement du travail de nuit, nous vous proposons donc, mes chers collègues, de supprimer les alinéas 245 à 303, qui ont trait à cette question.

Nous demanderons un scrutin public sur cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 127 rectifié, présenté par MM. P. Dominati, Commeinhes, Magras, Houel, Cambon, Vasselle, Longuet et Doligé, Mme Duranton, MM. Laménie et Gilles, Mme Deromedi, M. Husson et Mme Primas, est ainsi libellé :

Alinéa 249, première phrase

Remplacer les mots :

au travail

par les mots :

aux travailleurs

La parole est à M. Philippe Dominati.

**M. Philippe Dominati.** Si vous me le permettez, madame la présidente, je présenterai également les amendements n° 126 rectifié et 122 rectifié.

**Mme la présidente.** J'appelle donc en discussion les amendements n° 126 rectifié et 122 rectifié.

L'amendement n° 126 rectifié, présenté par MM. P. Dominati, Commeinhes, Magras, Houel, Cambon, Vasselle, Longuet et Doligé, Mme Duranton, MM. Laménie et Gilles, Mme Deromedi, MM. G. Bailly et Rapin et Mme Primas, est ainsi libellé :

Alinéa 249

Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

L'existence d'un accord collectif atteste de cette nécessité

L'amendement n° 122 rectifié, présenté par MM. P. Dominati, Commeinhes, Magras, Houel, Cambon, Vasselle, Longuet et Doligé, Mme Duranton, MM. Laménie et Gilles, Mme Deromedi et MM. Bouchet, G. Bailly, Husson et Rapin, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 249

Insérer dix alinéas ainsi rédigés :

« Compte tenu des impératifs liés à leur activité, sont présumées remplir la condition de nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique des services d'utilité sociale, les entreprises appartenant aux secteurs d'activité suivants :

« – transport et logistique ;

« – activités liées au commerce numérique ;

« – commerce de détail non-alimentaire ;

« – vente à distance ;

« – restauration ;

« – hôpitaux ;

« – casinos ;

« – discothèques ;

« – production automobile.

Veillez poursuivre, mon cher collègue.

**M. Philippe Dominati.** Mes chers collègues, les amendements n° 127 rectifié et 126 rectifié concernent le travail de nuit. Je rappelle que le code du travail opère une distinction, sur la plage de 21 heures à 6 heures, entre les travailleurs de nuit et le travail de nuit.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt récent, a estimé que l'activité de parfumerie exercée par un magasin sur les Champs-Élysées ne justifiait pas le recours au travail de nuit. Il appartient donc au législateur de reprendre la main pour définir les conditions permettant aux entreprises d'exercer une activité la nuit. Tel est l'objet de ces deux premiers amendements.

L'amendement n° 122 rectifié concerne le développement récent des plateformes de e-commerce, compte tenu notamment de ce qui se passe chez nos voisins immédiats que sont l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie et l'Angleterre. Dans tous ces pays, le commerce en ligne est en plein essor et, avec lui, les plateformes logistiques et un certain nombre de nouveaux métiers se développent aisément.

Ce n'est pas le cas sur le territoire national, moyennant quoi des entreprises françaises sont régulièrement incitées à installer des plateformes logistiques dans ces pays pour répondre à certains besoins de leurs clients. Tel est le sens de cet amendement, qui vise à acter une progression.

Cette évolution de la législation est d'autant plus nécessaire que les dispositions de la loi Macron concernant le travail de nuit se révèlent en grande partie inefficaces, notamment dans les grandes métropoles.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 98 rectifié, présenté par MM. Adnot, Türk, Lefèvre, Vial et Doligé et Mme Deromedi, n'est pas soutenu.

L'amendement n° 239 rectifié *ter*, présenté par MM. Cadic et Canevet, Mme Billon et MM. Bockel, Delahaye, Guerriau, Longeot et Pozzo di Borgo, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 249

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Un décret fixe les secteurs d'activité qui sont présumés remplir la condition de nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La parole est à M. Michel Canevet.

**M. Michel Canevet.** Cet amendement tend à parfaire encore le texte qui a déjà été bien amélioré par la commission des affaires sociales.

Il faut tout simplement que nous adaptions aujourd'hui notre droit à l'évolution de la société, qui est demandeuse de plus de services. Il faut que ces services puissent être apportés à l'ensemble de nos concitoyens.

Il est bien évident que, si l'on reste sur des positions telles que celles qui ont été longuement développées dans l'hémicycle depuis tout à l'heure, nous n'évoluerons pas et notre économie ne s'adaptera pas.

Il importe que nous puissions nous adapter en permanence. Tel est le sens de cet amendement.

**Mme Évelyne Didier.** Les travailleurs sont une variable d'ajustement !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 274 rectifié *ter*, présenté par MM. Cadic et Canevet, Mme Billon et MM. Bockel, Delahaye, Guerriau, Longeot et Pozzo di Borgo, est ainsi libellé :

I. – Alinéas 251, 254, première, deuxième, troisième et dernière phrases, 255, 256, 257 et 295

Remplacer le nombre :

21

par le nombre :

22

II. – Alinéas 251, 253 et 295

Remplacer le chiffre :

7

par le chiffre :

6

La parole est à Mme Annick Billon.

**Mme Annick Billon.** Cet amendement vise à clarifier la règle applicable dans le domaine de l'aviation civile concernant l'encadrement des périodes dites « de réserve » du personnel navigant.

En effet, si les dispositions du code du travail relatives à l'astreinte s'appliquent aujourd'hui à celui-ci, elles ont été rendues obsolètes par les règles communautaires visant à protéger les équipages de la fatigue.

Désormais, ces périodes passées au domicile, à proximité ou dans un lieu approprié – choisi par le personnel –, pendant lesquelles un employeur demande à un personnel navigant de rester disponible pour effectuer un service sont,

dans leur totalité, des périodes de service donnant lieu obligatoirement à des repos afférents, contrairement à ce que prévoit le code du travail pour les astreintes.

Dès lors, il convient de compléter l'article L. 6525-1 du code des transports, relatif à certaines dispositions du code du travail concernant le personnel navigant, afin de prendre en compte ces règles communautaires et de lever, ainsi, toute ambiguïté dans la législation et son interprétation.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 203 rectifié, présenté par MM. Labazée, Durain et Godefroy, Mme Bonnefoy, MM. Cabanel et Duran, Mme Ghali, M. Gorce, Mmes Jourda et Lienemann, MM. Marie et Montaugé, Mmes Yonnet, Tocqueville, Monier et Lepage, MM. Karam, Courteau et Néri et Mme Guillemot, est ainsi libellé :

Alinéa 261

Remplacer les mots :

est fait application des articles L. 3132-16 à L. 3132-19

par les mots et une phrase ainsi rédigée :

a travaillé, sous forme de repos compensateur et de la majoration des heures travaillées de nuit. Le taux de majoration ne peut être inférieur à 25 %.

La parole est à M. Georges Labazée.

**M. Georges Labazée.** Le travail de nuit, auquel le recours doit être exceptionnel, représente une contrainte importante pour la vie des salariés. Il convient donc de prendre en compte ce facteur de contrainte et de rendre obligatoire l'instauration d'une majoration des heures travaillées de nuit. Une majoration du salaire de 25 % permettrait une réelle reconnaissance de la valeur du travail de nuit et de son impact sur les conditions de vie et de santé des salariés.

Chacun connaît peu ou prou la manière dont le travail de nuit est encadré. La majoration de 25 % que nous proposons permettrait la reconnaissance de ce travail, souvent compliqué pour les salariés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 509 rectifié, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 262

Supprimer cet alinéa.

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Nous souhaitons, par cet amendement de suppression, limiter l'extension du travail quotidien au-delà de huit heures pour les travailleurs de nuit. Nous considérons en effet que les possibilités d'extension du travail prévues par les nouveaux articles L. 3122-16 à L. 3222-19 offrent déjà largement une telle possibilité.

Si les dispositions prévues tiennent compte de la particularité du travail de nuit, en limitant la durée maximale quotidienne à huit heures et non à dix, elles offrent les moyens de contourner cette limite.

Si nous nous interrogeons sur les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à cette durée maximale par l'intermédiaire de l'accord d'entreprise, supérieur à l'accord de branche, nous sommes totalement opposés à la disposition de l'alinéa 262. Telle qu'elle est rédigée, la mesure qu'il introduit permet de dépasser la durée maximale de travail quotidien pour des

« circonstances exceptionnelles » définies par décret. Le rôle de l'inspection du travail est certes capital, mais la simple mention de cette possibilité fait peser des risques importants sur les travailleurs de nuit.

Notre volonté est de conserver un cadre protecteur pour les salariés, et particulièrement les salariés fragiles. La spécificité du travail de nuit est évidente, d'autant que sont souvent concernés des métiers difficiles.

En France, près d'une salariée sur dix et un salarié sur cinq travaillent régulièrement la nuit.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 522 et 887 rectifié sont identiques.

L'amendement n° 522 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 887 rectifié est présenté par MM. Collombat, Amiel, Bertrand et Guérini et Mmes Jouve et Malherbe.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéas 263 et 287

Remplacer le mot :

seize

par le mot :

douze

La parole est à M. Michel Le Scouarnec, pour présenter l'amendement n° 522.

**M. Michel Le Scouarnec.** En matière de travail de nuit, la durée hebdomadaire de travail est calculée actuellement sur une période de douze semaines consécutives.

La commission des affaires sociales du Sénat a allongé cette période en la faisant passer à seize semaines. Nous considérons pour notre part qu'une telle augmentation n'est pas légitime.

Augmenter cette période conduit à cumuler les risques en matière de fatigue, de santé au travail, de sécurité. Nous proposons par cet amendement de revenir au texte initial du projet de loi, qui constitue déjà un recul.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 887 rectifié n'est pas soutenu.

L'amendement n° 521, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 263

Remplacer le mot :

quarante

par le mot :

trente-deux

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Cet amendement a pour objet la réduction du temps de travail pour les travailleurs de nuit. Nous souhaitons que, pour ces salariés, la durée maximale du temps de travail passe de 40 heures à 32 heures hebdomadaires.

En France, 3,5 millions de salariés travaillent de nuit et la réduction de leur temps de travail est une nécessité absolue, afin de protéger leur santé. Nous ne pouvons en effet ignorer les effets extrêmement nocifs du travail de nuit.

Les conclusions d'une étude menée à Harvard ont mis en avant que des travailleurs ayant travaillé de nuit pendant cinq ans présentent une surmortalité de 11 %.

Les horaires décalés provoqueraient des troubles digestifs, du stress, des syndromes dépressifs, des maladies cardiovasculaires et le travail de nuit a même été classé dans le groupe des cancérigènes probables par le Centre international de recherche pour le cancer en 2007.

De plus, les risques d'accident du travail sont accrus la nuit et, d'après le Bureau international du travail, le BIT, le coût des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le monde représente 4 % du PIB mondial, ce qui est énorme.

La réduction du temps de travail serait doublement bénéfique, de nombreux économistes s'accordent à le dire. D'une part, elle permettrait de réduire les risques professionnels et d'avoir des salariés en meilleure santé, donc plus productifs. D'autre part, c'est en réduisant le temps de travail que nous arriverons à combattre le chômage.

En 2016, avec les progrès technologiques, et notamment le développement du numérique, la réduction du temps de travail sans perte de salaire pour toutes et tous appartient au domaine du possible ; elle ouvre une grande voie pour l'avenir. Je ne doute pas que notre amendement trouvera un écho favorable au-delà de nos rangs, notamment auprès des sénatrices et sénateurs ayant signé avec Pierre Laurent, Caroline De Haas et Michel Rocard, au début du mois de mai, un manifeste appelant à la réduction du temps de travail dans la revue *Alternatives économiques*.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 529, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 264

Après le mot :

il

rédiger ainsi la fin de cet alinéa :

a travaillé, sous forme de repos compensateur et de la majoration des heures travaillées de nuit. Le taux de majoration ne peut être inférieur à 25 %.

La parole est à Mme Cécile Cukierman.

**Mme Cécile Cukierman.** Cet amendement a pour objet d'imposer une majoration de la rémunération des heures travaillées en horaires de nuit à hauteur de 25 % minimum.

Le code du travail reconnaît aujourd'hui la difficulté de ce type de travail en prévoyant un congé compensatoire et, le cas échéant, une compensation salariale négociée dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, imposée par l'employeur.

Les conséquences délétères du travail de nuit sur la santé des salariés, soulignées par toutes les études consacrées à cette question, ont pour conséquence que 43 % des travailleurs de nuit admettent qu'ils ne « tiendront » pas jusqu'à l'âge de la retraite.

Devant l'usure manifeste que cause le travail de nuit, qui concerne 18 % des salariés de notre pays, les repos compensatoires représentent une nécessité absolue, mais ils ne sont pas suffisants. La seule raison pour laquelle des salariés acceptent de sacrifier leur vie sociale et leur santé à leur travail est la maigre compensation financière qu'ils peuvent en tirer.

Cependant, cette dernière n'est pas systématique. Par ailleurs, elle est souvent insuffisante, notamment pour compenser les coûts supplémentaires que ce type de travail engendre : frais de transport importants et problématiques liées à la garde des enfants.

Nous proposons donc de garantir par la loi le droit à compensation financière. Il s'agit à la fois d'assurer aux salariés les moyens d'assumer les dépenses personnelles que ce type de travail implique et de leur garantir une ressource financière à même de compenser réellement les sacrifices qu'ils sont contraints d'accepter dans leur vie familiale, sociale et même au regard de leur santé.

**Mme la présidente.** Les amendements n<sup>os</sup> 88 rectifié et 867 sont identiques.

L'amendement n<sup>o</sup> 88 rectifié est présenté par MM. Cabanel, Durain, Godefroy, Montaugé et Labazée, Mmes Lienemann, Guillemot et Lepage, M. Néri, Mme Ghali, M. Karam et Mme Monier.

L'amendement n<sup>o</sup> 867 est présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 267

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art. L. 3122-11 – Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État.

La parole est à M. Henri Cabanel, pour présenter l'amendement n<sup>o</sup> 88 rectifié.

**M. Henri Cabanel.** Le travail de nuit comporte un danger réel pour la santé de ceux qui le pratiquent au quotidien, de nombreuses études l'ont démontré.

En 2010, une étude du Conseil économique, social et environnemental, le CESE, soulignait les conséquences de ce rythme de vie décalé : si « les salariés d'une entreprise de produits dangereux ont conscience des risques auxquels ils s'exposent », les travailleurs de nuit, eux, ne le savent pas ! Le travail de nuit favoriserait notamment l'apparition de certains cancers, causés par la perturbation du rythme biologique et l'affaiblissement des défenses immunitaires.

Ainsi, en 2015, une étude américaine a révélé qu'un impact important sur le système cardio-vasculaire apparaît après cinq années de rythmes décalés. Les femmes qui travaillent de nuit depuis plus de cinq années font l'objet d'une surmortalité de 11 % et celles qui ont travaillé de nuit plus de quinze ans accroissent de 25 % leur risque d'avoir un cancer du poumon.

Par ailleurs, le travail de nuit n'est pas sans conséquence sur la vie privée des travailleurs. Outre la fatigue chronique, les travailleurs de nuit se sentent isolés au sein de leur entreprise et de leur famille, situation qui s'avère souvent pesante à long terme.

Pour toutes ces raisons, les travailleurs de nuit bénéficient actuellement d'une surveillance médicale renforcée. Le médecin du travail est consulté préalablement à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit et tout salarié appelé à travailler la nuit doit bénéficier d'une visite médicale, renouvelée ensuite au moins tous les six mois.

Le projet de loi tend à supprimer la périodicité semestrielle du suivi des travailleurs de nuit. Il nie la spécificité de ce travail et renvoie aux dispositions générales relatives à la médecine du travail, ce qui est inacceptable.

C'est la raison pour laquelle les signataires de cet amendement souhaitent revenir au droit actuellement en vigueur, plus protecteur des travailleurs.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n<sup>o</sup> 867.

**M. Jean Desessard.** Ce soir, le débat sera serein puisque, dans le cadre de cette discussion commune, nous ne pouvons pas nous répondre ! J'imagine que nous sommes en train d'affûter nos arguments pour demain...

Mon propos ne sera guère différent de celui de mes collègues. Le travail de nuit constitue un danger reconnu pour la santé des travailleurs et il fait, à ce titre, partie des facteurs reconnus de pénibilité, qui sont pris en compte dans le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Travailler de nuit affecte la mémoire, l'attention et la réactivité de l'individu. Plus grave encore, des études récentes ont montré l'impact du travail de nuit sur le système cardiovasculaire et le développement de cancers.

J'ai une petite divergence avec vous, madame Cohen. J'ai le même chiffre que vous s'agissant de l'étude d'Harvard, à savoir une surmortalité de 11 %, mais elle concerne uniquement les femmes.

**Mme Laurence Cohen.** Je vérifierai !

**M. Jean Desessard.** Cette étude montre également un risque accru de 25 % de développer un cancer du poumon chez les femmes travaillant de nuit depuis au moins quinze ans. (*Mme Bricq s'exclame.*)

Madame Bricq, si ces chiffres ne vous convainquent pas, je ne peux pas vous suivre !

**Mme Nicole Bricq.** Nous aussi, nous travaillons de nuit !

**M. Jean Desessard.** Ce n'est pas la même chose, vous avez choisi d'être sénatrice, votre situation n'a rien à voir avec celle d'un salarié ordinaire ! Pour ma part, je suis prêt à ne travailler que de jour au Sénat, mais il faudrait siéger le vendredi et, donc, ne plus cumuler ! (*Exclamations sur les travées du groupe socialiste et républicain.*)

D'après une étude de l'INSERM de 2012, le risque de cancer du sein est augmenté d'environ 30 % chez les femmes ayant travaillé de nuit.

Face à ce constat, une surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit s'impose. Vous avez d'ailleurs pris position en ce sens, monsieur le rapporteur, lors de nos débats en commission, en indiquant que ce public doit

être suivi de près. Je vous soutiens sur ce point. Vous avez ajouté : « Nous souhaitons garantir le suivi individuel de leur état de santé ». Mais vous vous êtes arrêté là...

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Non ! Nous avons réécrit l'article 44 !

**M. Jean Desessard.** Cet amendement vise donc à rétablir le suivi semestriel des personnes travaillant de nuit.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 524, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 267

Remplacer les mots :

d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail dans les conditions mentionnées à l'article L. 4624-1

par les mots :

d'une surveillance médicale particulière, tous les six mois

II. – Alinéa 268

Supprimer le mot :

impérieuses

La parole est à M. Michel Billout.

**M. Michel Billout.** Cet amendement rejoint les amendements n° 88 rectifié et 867 qui viennent d'être présentés.

La surveillance médicale des travailleurs de nuit bénéficie aujourd'hui d'un cadre juridique spécifique. Je pense, comme mes collègues, qu'il faut le préserver, car il s'explique essentiellement par la nécessité de s'assurer périodiquement du bon état de santé du salarié au poste de travail qu'il occupe. Il s'agit également de l'informer des conséquences médicales des expositions au poste de travail et de l'importance d'un suivi médical particulier.

Il est communément admis que le travail de nuit constitue un danger pour la santé des travailleurs. Vous le savez comme moi, madame la ministre, il fait partie des facteurs reconnus de pénibilité pris en compte dans le compte personnel de prévention de la pénibilité.

Comme l'ont rappelé nos collègues Laurence Cohen, Henri Cabanel et Jean Desessard, le travail de nuit peut avoir de graves répercussions sur la mémoire et l'attention, et diminuer la réactivité. Il peut également affecter le système cardiovasculaire et favoriser le développement de différentes formes de cancer.

À cet égard, cela a été rappelé, différentes études, comme celles de Harvard et, en 2012, de l'INSERM, ont démontré que le risque de cancer du sein était beaucoup plus élevé chez les femmes qui travaillent de nuit.

Dans sa rédaction initiale, l'alinéa dont il est question visait à supprimer la surveillance médicale régulière des salariés travaillant de nuit.

Face à des risques avérés, je ne comprends pas ce qui pourrait justifier un tel recul du suivi médical. Selon moi, cela mettrait en danger la santé et la sécurité de ces travailleurs. C'est la raison pour laquelle cet amendement vise à revenir à la législation existante, en rétablissant un suivi médical semestriel.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 530, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 267

Après le mot :

santé

insérer les mots :

, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite,

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Aujourd'hui, près d'un salarié sur cinq travaille entre 21 heures et 6 heures.

Constatant la perte de leur pouvoir d'achat ou face à la pression du chômage, nos concitoyens sont ainsi de plus en plus nombreux à opter pour cette solution, qui garantit de meilleures fins de mois. Or cela se fait au détriment de leur santé, comme l'ont très bien démontré mes collègues.

Travailler de nuit, c'est sacrifier sa santé, ainsi que sa vie sociale et familiale. Les salariés acceptent de le faire pour un petit pécule supplémentaire, ce qui démontre l'extrême précarité à laquelle certains sont confrontés. C'est un nouvel exemple de ce à quoi conduisent le chantage à l'emploi et le gel des salaires.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous ne pouvons accepter que les garde-fous prévus dans le code du travail pour ces salariés soient supprimés.

Ainsi, les visites médicales permettant l'affectation sur le poste et les visites semestrielles chez le médecin du travail doivent être impérativement maintenues. On ne parle pas là de compétitivité, mais de santé des personnes !

En effet, autant les salariés intervenant sur des produits chimiques ont conscience du risque qu'ils encourent, autant les salariés travaillant de nuit peuvent ne pas réaliser les impacts de leur travail sur leur santé. Ces visites régulières viennent reconnaître la dangerosité de leurs conditions de travail et rappellent aux salariés et à leurs employeurs les risques encourus.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 296 et 523 sont identiques.

L'amendement n° 296 est présenté par Mmes D. Gillot, Campion, Guillemot, Perol-Dumont et Tocqueville, MM. Kaltenbach, Lalande, Godefroy, Daudigny, Masseret, J.C. Leroy, Marie, Vincent et Assouline, Mme Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mme Claireaux, M. Durain, Mmes Emery-Dumas, Féret et Génisson, MM. Jeansannetas et Labazée, Mmes Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain.

L'amendement n° 523 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 268

Après le mot :

personne

insérer les mots :

malade chronique, handicapée ou

La parole est à Mme Dominique Gillot, pour présenter l'amendement n° 296.

**Mme Dominique Gillot.** J'assume tout à fait d'inscrire mon intervention dans une démarche un peu moins catastrophiste que les interventions précédentes.

Dans son article 2, chapitre II, le projet de loi prévoit des dérogations au travail de nuit lorsque celui-ci est incompatible avec des « obligations familiales impérieuses ». Le salarié pourra donc refuser la proposition de son employeur sans que cela constitue une faute. Le texte précise que cette dérogation est valable pour les aidants prenant en charge une personne dépendante.

En 2014, selon la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, près de 8,3 millions de personnes de plus de seize ans ont exercé une fonction d'aidant, dont la moitié auprès de personnes de moins de soixante ans. C'est une charge importante, qui a souvent un impact direct sur la vie sociale et professionnelle, voire sur la santé, de l'accompagnateur.

Chacun, à un moment de sa vie, peut devenir aidant familial ; chacun doit pouvoir organiser sa vie pour devenir aidant.

Or, si l'entreprise a su s'adapter aux congés de maternité et à l'emploi des personnes handicapées et à améliorer les conditions de travail, elle reste hésitante sur la manière de reconnaître les salariés en situation d'aidants. Pourtant, pour la grande majorité d'entre eux, garder une activité professionnelle est indispensable, afin de ne pas se retrouver enfermés dans ce seul rôle.

Par ailleurs, l'entreprise a tout intérêt à prendre en compte leur situation particulière et à les aider à concilier leur rôle d'aidant avec leur vie professionnelle et personnelle, d'autant que cette charge leur permet le plus souvent de développer des compétences individuelles pouvant être utiles à l'entreprise.

Il paraît donc logique d'octroyer les mêmes droits à l'ensemble des travailleurs aidants, qu'ils s'occupent d'une personne âgée ou d'une personne handicapée, d'autant qu'il s'agit d'une prise de responsabilités hautement sociales, qui contribue au développement de la société inclusive que nous voulons construire. Il s'agit d'élargir, dans une loi relative à l'ouverture de droits nouveaux pour les actifs, la reconnaissance des aidants, opérée dans le cadre de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Annie David, pour présenter l'amendement n° 523.

**Mme Annie David.** Cet amendement est identique à celui que vient de défendre notre collègue Dominique Gillot. Toutefois, je me situe, contrairement à elle, dans une perspective catastrophiste, car je pense qu'attenter à la santé des salariés par le biais de ce texte est une catastrophe.

Cet amendement vise à élargir le champ d'application des cas où le salarié peut refuser de travailler la nuit, sans que cela constitue un motif de licenciement économique.

En effet, la loi prévoit aujourd'hui que le salarié peut refuser de travailler la nuit en raison d'obligations familiales impérieuses, sans toutefois définir clairement ces obligations. Seuls sont expressément prévus les cas de garde d'un enfant ou de prise en charge d'une personne dépendante.

Outre le fait que nombre de femmes ayant seules des enfants à charge se trouvent tout de même dans l'obligation de travailler la nuit, cette définition semble trop limitative, laissant aux soins de la jurisprudence la définition de ces « obligations impérieuses » pour l'ensemble des autres cas.

Nous proposons donc, par cet amendement, d'élargir cette définition législative précise aux cas de prise en charge de personnes malades chroniques ou handicapées.

En effet, actuellement, la dépendance se définit comme la perte d'autonomie et l'incapacité pour une personne de réaliser sans aide extérieure les gestes de la vie quotidienne : préparer à manger, se laver, s'habiller, faire des courses, etc. Cette perte d'autonomie peut être psychique, physique, ou les deux à la fois.

Si la situation de handicap peut relever de cette définition de la dépendance, tel n'est pas nécessairement le cas. Mieux vaut donc prévoir dans la loi le fait que la prise en charge d'une personne handicapée constitue l'un des cas où le salarié peut refuser de travailler la nuit sans que cela constitue un motif de licenciement ; de même pour le malade chronique, très mal reconnu par le droit du travail.

Ce projet de loi doit permettre non une régression du droit du travail, mais la promotion de nouveaux droits pour les salariés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 525, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 272

Remplacer les mots :

un poste

par les mots :

tout autre poste

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** L'inaptitude au travail de nuit prononcée par le médecin du travail ne doit pas être de nature à mettre en péril l'emploi du salarié concerné. Pourtant, dans la rédaction actuelle de l'article, rien n'assure une protection suffisante du travailleur en question.

En effet, l'obligation qui est faite actuellement à l'employeur est de ne proposer qu'un seul et unique poste de jour. De fait, en cas de refus, celui-ci sera en position de prononcer la rupture du contrat de travail, sans que cela soit considéré comme un licenciement abusif.

Notre amendement vise donc à élargir le champ du reclassement, en précisant que le licenciement n'est envisageable que dans le cas où l'employeur ne peut proposer aucun poste de jour au salarié en situation d'inaptitude au travail de nuit.

Quel est le risque créé par la rédaction actuelle ? Tout simplement, de nombreux employeurs, souhaitant bénéficier de salariés polyvalents et pleinement aptes au travail de jour comme de nuit, proposeront un poste inacceptable au salarié déclaré inapte au travail de nuit.

Je citerai un exemple rencontré dans ma circonscription : un ouvrier manutentionnaire travaillant de nuit dans un supermarché s'est vu proposer, une fois déclaré inapte, un emploi dans le secteur « caisse ». Il a préféré refuser ce reclassement dans un emploi qu'il ne maîtrisait pas, bien différent de celui qu'il occupait.

Avec la rédaction actuelle de l'article, ce salarié sera passible d'un licenciement, bien que l'employeur sache pertinemment l'incongruité de sa proposition de reclassement. La question du reclassement pour inaptitude au travail de nuit pose en creux la question générale du travail nocturne.

Censée être exceptionnelle, cette situation concerne aujourd'hui presque 4 millions de personnes ; le nombre de travailleurs de nuit a doublé en vingt ans. Évidemment, certains corps de métier sont dans l'obligation d'être disponibles 24 heures sur 24, pour des raisons de sécurité ou de sûreté.

L'inversion de la délimitation du travail de nuit opérée par la loi Macron n'a fait qu'aggraver ce phénomène, délaissant la logique sectorielle pour une logique géographique. Pourtant, les effets néfastes sont nombreux et depuis longtemps prouvés : surmortalité, troubles alimentaires et du sommeil, maladies, risques accrus de cancers et d'accidents, incidences sur la vie sociale et familiale. Autant dire que les inaptitudes au travail de nuit se multiplient de manière légitime.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 111 rectifié, 157 rectifié *ter*, 272 et 526 sont identiques.

L'amendement n° 111 rectifié est présenté par Mme Cayeux, MM. Savin et D. Laurent, Mme Imbert, MM. Lefèvre et Houel, Mme Hummel, MM. Huré, Pierre et Nougéin, Mmes Lamure, Micouveau et Duchêne, MM. Masclat et Magras, Mme Primas et MM. Legendre et D. Robert.

L'amendement n° 157 rectifié *ter* est présenté par M. Vasselle, Mme Garriaud-Maylam et MM. Commeinhes, Laufaoulu, Pellevat, César, B. Fournier et Grand.

L'amendement n° 272 est présenté par M. Courteau.

L'amendement n° 526 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

Ces quatre amendements sont ainsi libellés :

Alinéas 274 à 303, 368 à 413, 440 à 447, 453 à 463 et 567 à 582

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Sophie Primas, pour présenter l'amendement n° 111 rectifié.

**Mme Sophie Primas.** Il est défendu, madame la présidente.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Alain Vasselle, pour présenter l'amendement n° 157 rectifié *ter*.

**M. Alain Vasselle.** Mme Primas me laissant le privilège de dire quelques mots sur cet amendement, je serai bref, madame la présidente.

Il s'agit, me concernant, d'un amendement d'appel visant à appeler l'attention du Gouvernement sur la nécessité de garantir une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Il convient que le dispositif adopté ne nuise pas au bon équilibre qui doit exister entre l'une et l'autre.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Roland Courteau, pour présenter l'amendement n° 272.

**M. Roland Courteau.** Il semble en effet que cet article 2 ne prenne pas suffisamment en compte la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

Premier cas : celui des femmes à temps partiel subies, puisque le travail à temps partiel subi concerne à 82 % les femmes. Or celles-ci sont souvent à la tête d'une famille monoparentale. On ne peut risquer de les soumettre à des conditions d'exercice du temps partiel plus difficiles encore, s'agissant de la répartition des horaires dans la journée ou de l'amplitude horaire.

Autre exemple : le travail de nuit. Celui-ci doit impérativement être très encadré, en raison de ses conséquences sur l'organisation de la vie familiale, mais aussi sur la santé.

Quant aux vacances, chacun ici comprendra parfaitement qu'elles sont importantes pour les familles et pour l'épanouissement des enfants. J'attire l'attention du Sénat sur le fait qu'un accord d'entreprise pourra réduire le délai de prévenance que l'employeur est tenu de respecter, dès lors qu'il modifie les dates de départs en congés payés. Or tout surcroît de flexibilité ne manquera pas de perturber la vie des familles.

Ces remarques s'appliquent également à la possible remise en cause de la durée minimale de repos quotidien, qui peut, elle aussi, compliquer l'organisation de la vie familiale.

Toutes ces raisons nous incitent à demander l'adoption du présent amendement, afin que soient maintenues les dispositions protectrices en vigueur relatives au travail de nuit, au travail à temps partiel subi, au repos quotidien et à la prise des congés payés.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Dominique Watrin, pour présenter l'amendement n° 526.

**M. Dominique Watrin.** La multiplication des temps partiels et du travail intermittent conduit inévitablement à une instabilité : difficulté à trouver un logement, impossibilité de recourir à un crédit pour acheter une maison, par exemple. Cela conduit au maintien des salariés dans un état de précarité et d'immobilisme personnel.

Ce constat est d'autant plus flagrant que la législation en matière de logement et de crédit aggrave encore cette situation.

Le travail de nuit, censé être exceptionnel, a doublé en vingt ans. Pourtant, d'étude en étude de l'OMS, les mêmes données ressortent : le travail de nuit est source de surmortalité et de détérioration de la santé. Pour ne donner qu'un chiffre, les femmes ayant, à un moment de leur vie, travaillé de nuit, voient leur risque de contracter un cancer du sein supérieur de 40 % à celui des autres femmes. Sachant que le nombre de travailleuses de nuit a doublé en vingt-cinq ans, il y a de quoi se poser des questions !

Le travail de nuit a aussi un impact néfaste sur la vie sociale et familiale. Travailler de nuit, c'est, en définitive, être sans cesse isolé de ses proches et ne voir que ses collègues ; c'est être au travail au début des classes et couché à la sortie ; c'est l'impossibilité d'organiser un repas en famille ou entre amis.

Il importe donc de ne pas aggraver encore les possibilités déjà ouvertes par la loi concernant ces modalités de travail atypique.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 531, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

## I. – Alinéa 276

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche par les mots :

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement.

## II. – Alinéa 286

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche

par les mots :

Une convention ou un accord collectif de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement.

La parole est à Mme Cécile Cukierman.

**Mme Cécile Cukierman.** La durée du travail effectif est limitée avant tout pour préserver la santé des salariés.

Aux termes de l'article L. 3121-34 du code du travail, cette durée ne peut excéder dix heures par journée civile, celle-ci débutant à zéro heure et s'achevant à vingt-quatre heures.

Le fait qu'un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche étendu puisse porter cette durée à douze heures de travail effectif par journée civile n'est pas nouveau. Mais il s'agissait jusqu'alors d'une dérogation, l'une des trois possibles, les deux autres étant respectivement liées à l'autorisation exceptionnelle par l'inspecteur du travail et à l'engagement de la responsabilité de l'employeur en cas d'urgence.

Ce qui est inédit, avec ce projet de loi, c'est le passage du statut dérogatoire au statut de règle générale, et la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche.

La durée maximale quotidienne du temps de travail est laissée au bon vouloir de chaque entreprise et au libre jeu de la concurrence. Ce problème a d'ailleurs déjà été évoqué à propos des ouvertures dominicales.

Je me permets pourtant de vous rappeler, chers collègues, que la première réglementation en la matière, à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, avait pour origine le constat des accidents du travail liés à des durées exagérées de travail.

En 1848, déjà, la journée de travail était fixée à dix heures à Paris. Il s'agit toujours du maximum autorisé, sauf dérogation pouvant porter le temps de travail à douze heures. Nous ne sommes plus en 1848, mais en 2016 ; néanmoins, les abus en matière de durée du travail quotidien n'ont pas disparu. Ces abus prennent simplement de nouvelles formes.

Dans notre système mondialisé, où la technologie règne, les nouveaux ouvriers du monde tertiaire ne comptent pas leurs heures et connaissent des journées extensibles, avec les fameux « forfaits jours ». Je pense, par exemple, aux nouveaux ouvriers d'internet, programmeurs, *webmasters* et autres informaticiens, mais aussi à tous ceux qui, travaillant en lien avec la finance, doivent être sans arrêt connectés avec leurs homologues de l'autre côté de la planète.

Je ne pense pas seulement à ce monde d'échanges, mais aussi à celui, beaucoup plus proche de nous, ici même dans le Quartier latin, des étudiants étrangers, notamment européens, bénéficiant par exemple des échanges Erasmus :

vulnérables, car ne maîtrisant pas toujours bien notre langue et encore moins notre code du travail, ils s'adonnent à toutes sortes de labeurs, sans limite de temps, pour vivre.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 532, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 304 à 421

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Thierry Foucaud.

**M. Thierry Foucaud.** Cet amendement vise à supprimer les dispositions relatives au travail à temps partiel.

Sans revenir sur le rapport Combrexelle, je souhaite rappeler que la nouvelle architecture du code du travail, en trois niveaux, préfigure l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés.

Loin de simplifier le code du travail, la réécriture proposée alourdit les textes actuellement en vigueur et remet en cause les protections collectives, en prévoyant la primauté des accords d'entreprise.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 533, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 332 à 340

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

« Art. 3123-6. – Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne la qualification et l'emploi tenu, les éléments de la rémunération, le lieu de travail, la durée du travail, les limites dans lesquelles peuvent être accomplies chaque mois des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat et, sauf dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail. Dans ces associations et entreprises, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. Ces clauses ne peuvent être modifiées unilatéralement par une des parties au contrat.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Cet amendement vise à protéger les salariés à temps partiel, qui sont plus de 4,5 millions dans notre pays et sont, pour la plupart d'entre eux, les premières victimes de la précarité.

Vous le savez, le temps partiel regroupe des réalités très différentes. Mais il existe une donnée indiscutable : les femmes représentent les trois quarts des salariés à temps partiel subi. Or le contrat de travail à temps partiel constitue l'archétype du contrat dit « précaire ». La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui n'en a que le nom, avait introduit un minimum de vingt-quatre heures hebdomadaires, ce que le texte actuel entend modifier.

Madame la ministre, dans mon intervention sur l'article 2, je démontrerais en quoi cette remise en cause était lourde de conséquences pour les femmes. Or, dans votre réponse, vous avez commis une erreur que je veux corriger. Vous avez affirmé que notre groupe, le groupe communiste, républicain et citoyen, était contre ce socle de vingt-quatre heures. C'est faux, madame la ministre !



J'ai dit, lors de l'une de mes interventions concernant la loi transposant l'ANI, l'accord national interprofessionnel, que le principe de la durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires constituait indéniablement une sécurité pour les salariés à temps partiel. J'ai dit également que tout le problème tenait aux possibilités de dérogation ouvertes !

Or l'adoption de ce texte rendra possible la multiplication des dérogations. Rendre caduc ce minimum légal engendrera un accroissement de la précarisation de personnes déjà considérées comme des travailleurs précaires. Le contrat liant l'employeur et le salarié doit d'ailleurs être précis et non modifiable unilatéralement, afin de protéger les travailleurs.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 888 rectifié, présenté par Mme Laborde, MM. Amiel et Guérini, Mmes Jouve et Malherbe et M. Vall, est ainsi libellé :

I.- Alinéa 343

Remplacer les mots :

peut bénéficier

par le mot :

bénéficie

et la référence :

à l'article L. 3123-19

par les références :

aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

II. - Alinéa 349

Après les mots :

de droit

insérer les mots :

, à sa demande,

III. - Alinéa 382

Remplacer cet alinéa par deux alinéas ainsi rédigés :

« Art. L. 3123-19. - Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-27.

« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

IV. - Alinéa 410

Au début, insérer les mots :

Durée minimale de travail et

V. - Alinéa 411

Rétablir cet alinéa dans la rédaction suivante :

« Art. L. 3123-27. - À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42. Le Gouvernement établit un bilan détaillé, quantitatif et qualitatif, des accords de branche prévoyant des dérogations à la durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures.

VI. - Alinéas 653 et 715

Remplacer la référence :

à l'article L. 3123-19

par les références :

aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

La parole est à Mme Françoise Laborde.

**Mme Françoise Laborde.** La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a instauré une durée minimale de travail à temps partiel de vingt-quatre heures.

Or la commission des affaires sociales a décidé que cette durée minimale serait désormais fixée par l'accord d'entreprise. En l'absence d'accord d'entreprise ou à défaut d'accord de branche, la loi n'imposerait plus de durée minimale de travail.

Cet amendement vise donc à rétablir la durée minimale de travail à temps partiel à vingt-quatre heures.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 347, présenté par Mme Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mmes Champion et Claireaux, MM. Daudigny et Durain, Mmes Emery-Dumas, Féret et Génisson, MM. Godefroy, Jeansannetas et Labazée, Mmes Meunier, Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain, est ainsi libellé :

I. - Alinéa 343

Remplacer les mots :

peut bénéficier

par le mot :

bénéficie

et la référence :

à l'article L. 3123-19

par les références :

aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

II. - Alinéa 349

Après le mot :

droit

insérer les mots :

à sa demande

III. - Alinéa 382

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut fixer

par les mots :

Une convention ou un accord de branche étendu fixe

IV. – Après l’alinéa 382

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d’entreprise ou d’établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l’article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

V. – Alinéa 410

Avant le mot :

heures

insérer les mots :

Durée minimale de travail et

VI. – Alinéa 411

Rétablir cet alinéa dans la rédaction suivante :

« *Art. L. 3123-27* – À défaut d’accord prévu à l’article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l’équivalent mensuel de cette durée ou à l’équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l’article L. 3121-42. Le Gouvernement établit un bilan détaillé, quantitatif et qualitatif, des accords de branche prévoyant des dérogations à la durée minimale hebdomadaire de vingt-quatre heures.

VII. – Alinéa 653

Remplacer la référence :

et à l’article L. 3123-19

par les références :

et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

VIII. – Alinéa 715

Remplacer la référence :

et à l’article L. 3123-19

par les références :

et aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

La parole est à Mme Nicole Bricq.

**Mme Nicole Bricq.** Comme Mme Laborde, nous souhaitons rétablir la durée minimale de vingt-quatre heures de travail hebdomadaire des salariés à temps partiel, qui avait été introduite par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, transposition de l’ANI.

Chacun sait que ce sont à 80 % des femmes, souvent peu qualifiées, et donc mal payées, qui travaillent à temps partiel. Il importait donc d’améliorer leur situation en mettant en place cette limite minimale. Cette limite est assortie d’une possibilité de dérogation, à la demande du salarié ou de la salariée.

Cette possibilité est très importante : elle permet de poursuivre des études – ce type de situation concerne souvent des étudiants salariés – ou de cumuler plusieurs activités, ce qui devient très courant dans notre économie,

afin d’atteindre la durée d’un temps plein. Plus de 70 dérogations de branche ont été signées. Le cas échéant, les heures doivent être regroupées sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Notre amendement a notamment pour objet de prévoir que le Gouvernement remette au Parlement un bilan à la fois quantitatif et qualitatif de l’application des dérogations mises en place par accord de branche.

Le texte que nous voulons rétablir réalise l’équilibre entre la nécessaire protection des salariés fragilisés et les besoins de flexibilité reconnus dans certains secteurs d’activité. La droite sénatoriale a commis une très mauvaise action en supprimant ce plancher : cela revient à s’attaquer à des salariés qui comptent parmi les plus modestes, les plus fragiles, et dont on sait que la vie professionnelle est très difficile. Monsieur le rapporteur, vous faites un très mauvais sort aux femmes qui travaillent à temps partiel !

**Mme la présidente.** L’amendement n° 990, présenté par le Gouvernement, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 343

Remplacer les mots :

peut bénéficier

par le mot :

bénéficie

et les mots :

à l’article L. 3123-19

par les mots :

aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

II. – Alinéa 349

Après le mot :

droit

insérer les mots :

, à sa demande,

III. – Alinéa 382

1° Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d’entreprise ou, à défaut un accord de branche peut fixer

par les mots :

Une convention ou un accord de branche étendu fixe

2° Compléter cet alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Lorsqu’elle est inférieure à celle prévue à l’article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d’horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale mentionnée à l’article L. 3123-27.

IV. – Après l’alinéa 382

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord de branche étendu ou un accord d’entreprise ou d’établissement détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des

salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

V. – Alinéa 410

Au début, insérer les mots :

Durée minimale de travail et

VI. – Alinéa 411

Rétablir cet alinéa dans la rédaction suivante :

« Art. L. 3123-27. – À défaut d'accord prévu à l'article L. 3123-19, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-42.

VII. – Alinéas 653 et 715

Remplacer les mots :

à l'article L. 3123-19

par les mots :

aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27

La parole est à Mme la ministre.

**Mme Myriam El Khomri**, *ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*. Dans la continuité des propos tenus par les oratrices précédentes, je souhaite que soit rétablie la durée minimale de travail à temps partiel de vingt-quatre heures, et ce pour plusieurs raisons.

D'abord – cela a été rappelé –, elle est le fruit d'un accord national interprofessionnel, datant de 2013. Je me permets de répéter au passage, madame la sénatrice Cohen, que vous vous étiez bel et bien opposée à la loi de 2013.

Il s'agissait d'une avancée majeure, à laquelle, par cet amendement, nous sommes fidèles. En respectant l'ANI et donc la loi de 2013, nous respectons l'engagement pris à l'époque par les partenaires sociaux.

Cette durée minimale de travail constitue en outre un progrès pour toutes les femmes qui subissent le temps partiel. Je refuse de laisser croire qu'il s'agirait d'un carcan pour les entreprises. Ce n'est pas le cas ! L'ANI a d'ailleurs ouvert des possibilités de dérogation, par accord étendu de branche – 70 branches s'en sont emparées –, mais aussi par choix du salarié : si celui-ci souhaite travailler moins de vingt-quatre heures, cela est possible.

Parce que l'ANI a permis d'adapter la protection des salariés aux réalités économiques du terrain, et surtout parce que nous nous devons de respecter les partenaires sociaux, qui ont conclu cet accord, je tenais à déposer un amendement sur cette question au nom du Gouvernement.

**Mme la présidente**. L'amendement n° 534, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 343

Après le mot :

hebdomadaire

rédiger ainsi la fin de cet alinéa :

de vingt-quatre heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée sauf durée minimale inférieure prévue par une convention ou un accord de branche étendu.

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud**. Cet amendement vise à compléter l'amendement défendu à l'instant par ma collègue Laurence Cohen.

Le présent projet de loi fait disparaître le contenu de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, qui fixait la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à vingt-quatre heures hebdomadaires, et n'imposerait désormais que la détermination d'une durée minimale. Cette modification est absurde, sachant que la fixation d'une telle durée minimale avait été présentée comme l'une des avancées de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Alors que le travail à temps partiel concerne le plus souvent des femmes ou des travailleurs précaires dans des secteurs d'activité paupérisés, il devient au contraire urgent de renforcer les garanties destinées à ces salariés. Les auteurs de cet amendement de repli souhaitent donc le rétablissement dans les dispositions d'ordre public de la durée minimale de travail des salariés à temps partiel de vingt-quatre heures par semaine.

**Mme la présidente**. L'amendement n° 535, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 355

Compléter cet alinéa par les mots :

d'une durée minimale de sept jours

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David**. En 2014, d'après l'INSEE, le travail à temps partiel touche plus particulièrement les femmes : 30,6 % d'entre elles contre seulement 7,8 % pour les hommes. Par ailleurs, 78 % des personnes travaillant entre quinze et vingt-neuf heures par semaine sont des femmes.

De nombreuses personnes sont donc obligées de cumuler plusieurs emplois à temps partiel pour essayer de vivre à peu près dignement. Elles doivent avoir une organisation optimale et une visibilité suffisante. Il nous paraît indispensable, tant le travail à temps partiel est plus souvent subi que choisi, de l'encadrer au maximum afin de limiter les abus.

Cet amendement vise à rétablir un délai de prévenance de sept jours en cas de modification de la répartition de la durée de travail pour les salariés à temps partiel, conformément à ce que prévoit d'ailleurs la législation actuelle.

Nous ne pouvons pas laisser un si grand flou, en indiquant seulement que « toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance ». Quel est ce délai de prévenance ? Là encore, s'agit-il de mieux permettre aux accords collectifs de déterminer ce qui est le mieux pour les salariés à temps partiel ?

La précarité salariale est suffisamment compliquée à vivre pour ceux qui la subissent. Il est inacceptable d'ajouter de nouvelles pressions, d'où cet amendement qui vise à rétablir le droit actuel en matière de prévenance en cas de modification des horaires pour les salariés à temps partiel.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 136 rectifié *ter*, 418 et 928 rectifié sont identiques.

L'amendement n° 136 rectifié *ter* est présenté par Mmes Blondin, Meunier, Lepage et Génisson, M. Courteau, Mmes Monier, Conway-Mouret, D. Michel, Féret et Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mmes Campion et Claireaux, MM. Daudigny et Durain, Mme Emery-Dumas, MM. Godefroy, Jeansannetas et Labazée, Mmes Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet, M. Vaugrenard, Mme Bataille, M. Kaltenbach, Mme S. Robert, M. Assouline, Mme Ghali, MM. Marie, Filleul et Néri, Mmes Tocqueville et Jourda, M. Carrère, Mme Espagnac, M. Frécon, Mme Guillemot, M. J.C. Leroy et les membres du groupe socialiste et républicain.

L'amendement n° 418 est présenté par Mme Bouchoux, M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa et Blandin et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

L'amendement n° 928 rectifié est présenté par Mme Laborde, MM. Amiel, Arnell, Bertrand, Castelli, Collin, Esnol, Fortassin et Guérini, Mmes Jouve et Malherbe et MM. Mézard, Requier et Vall.

Ces trois amendements sont ainsi libellés :

Alinéas 360 à 362

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Catherine Génisson, pour présenter l'amendement n° 136 rectifié *ter*.

**Mme Catherine Génisson.** Il s'agit de rétablir une égalité de droits syndicaux entre les salariés qui travaillent à temps plein et ceux qui travaillent à temps partiel.

Les alinéas 360 à 362 décrivent une proportionnalité de droits syndicaux pour les temps partiels, alors que cette disposition n'existe pas pour les salariés à temps plein.

Cet amendement est donc particulièrement important, car il vise à recréer cette égalité. La mesure concernera en grande partie les femmes, comme de nombreux intervenants l'ont rappelé, puisque 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes et que 75 % de ces temps partiels sont subis.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 418.

**M. Jean Desessard.** L'article 2 du présent projet de loi prévoit que le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats. Il est précisé que le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors du temps de travail de l'intéressé.

Les salariés à temps complet ne sont pas limités de cette manière dans l'exercice de leurs mandats au sein de l'entreprise.

Force est de constater que les emplois à temps partiel sont majoritairement occupés par des femmes. Afin de prévenir toute discrimination indirecte fondée sur le sexe, nous entendons supprimer cette réduction de l'utilisation du crédit d'heures des salariés à temps partiel.

Nos précédents débats sur l'article 1<sup>er</sup> du présent projet de loi illustrent la nécessité de favoriser la représentation des femmes dans les instances syndicales. Les emplois à temps partiel étant majoritairement occupés par des femmes, il faut favoriser l'accès aux responsabilités syndicales de ces salariées à temps partiel.

Favoriser l'accès aux responsabilités syndicales implique de bénéficier de temps pour se former, mais aussi pour exercer son mandat. C'est pourquoi il n'est pas envisageable de demander aux salariés à temps partiel d'utiliser leur crédit d'heures en dehors de leur temps de travail.

Qu'ils subissent ou choisissent le temps partiel, les salariés ont besoin de leur temps libre pour faire face à une situation de co-emploi, pour convenances personnelles ou pour rechercher un autre emploi à temps partiel. Au-delà d'une représentation paritaire des salariés, il nous semble intéressant de favoriser la représentation des salariés à temps partiel. Ces derniers, qu'ils soient des hommes ou des femmes, sont confrontés à des problématiques qui leur sont propres.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Françoise Laborde, pour présenter l'amendement n° 928 rectifié.

**Mme Françoise Laborde.** Le texte adopté en commission prévoit que « le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé ».

Une telle disposition est discriminatoire envers les salariés à temps partiel, hélas principalement des femmes. Il n'existe aucune limite dans le crédit d'heures pour l'exercice du mandat d'un salarié à temps plein. Pourquoi devrait-il en y avoir pour les salariés à temps partiel ? Voilà pourquoi cet amendement vise à supprimer cette disposition.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 568, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 367

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés après information de l'inspecteur du travail, disposent d'un droit de veto suspensif sur la mise en place d'horaires à temps partiel.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** S'inspirant de ce que l'on appelle en Allemagne la « loi constitutionnelle des entreprises », cet amendement vise à créer un droit de veto de la part des représentants des personnels ou des salariés eux-mêmes en ce qui concerne la mise en place d'horaires à temps partiel.

Ainsi, l'Allemagne s'est dotée d'un modèle de codétermination ou de droit de veto pour les salariés et leurs représentants dès qu'une décision économique implique des

conséquences sociales tangibles pour les travailleurs, comme le rappelle René Lasserre, directeur du Centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine.

L'établissement d'horaires à temps partiel entre parfaitement dans ce cadre. L'enjeu démocratique d'une telle mesure est d'autant plus important que les gouvernements successifs se sont évertués à affaiblir les syndicats majoritaires au profit des minoritaires.

Aujourd'hui, plus de 4 millions de salariés le sont à temps partiel et un tiers d'entre eux souhaitent travailler plus. Le temps partiel subi n'est pas une fable, mais c'est surtout un phénomène touchant principalement les femmes. Huit dixièmes des travailleurs à temps partiel sont en réalité des travailleuses. Les conséquences sociales de ce temps partiel sont multiples.

Il engendre de la précarité sociale, tout d'abord. Il est en effet assez fréquent que, dans le cadre d'un plan de licenciement, les salariés à temps partiel, occupant par ailleurs majoritairement les emplois les moins qualifiés, partent en premier.

De surcroît, l'imposition par un employeur d'un temps partiel s'accompagne bien souvent de la recherche d'un second emploi, ce qui entraîne des difficultés d'organisation évidentes.

Le temps partiel est ensuite une source de précarité économique. En 2013, le ministère du travail publiait une étude montrant que, en moyenne, la rémunération horaire d'un temps partiel était de 6 % inférieure à celle d'un temps complet. Cette situation amène donc une baisse de salaire à deux niveaux : une baisse du tarif horaire et, bien évidemment, une baisse du salaire mensuel en raison du plus faible nombre d'heures travaillées.

De fait, la récurrence de ces temps partiels subis, d'autant plus imposables par les employeurs en période de chômage de masse et de crise économique, demande à la fois une réponse forte du législateur et l'instauration d'outils permettant aux salariés d'exercer un contre-pouvoir, par exemple grâce au droit de veto.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 536, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 372

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots :

de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Nous abordons une sous-section qui touche au champ de la négociation collective. L'alinéa 372 dispose qu'une « convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur ». Nous avons ici une parfaite illustration de l'inversion des normes : la primauté est donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et sur les accords de branche.

Depuis la loi de 2013, des accords d'entreprise « défensifs » peuvent être conclus en cas de difficultés économiques. Ils peuvent alors imposer aux salariés des modifications de durée et d'organisation du travail, ainsi que des modifications de rémunération. Nous ne connaissons pas de cas pour lesquels ces modifications leur ont été favorables !

Pour autant, ce constat ne vous empêche pas de continuer dans le même sens, et même d'approfondir, en faisant en sorte que les accords d'entreprise prévalent dans la mise en place d'horaires à temps partiel... Cela aura juste pour effet de faire voler en éclat le socle commun de protection et de garanties collectives.

C'est pourquoi nous proposons, avec cet amendement, de faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise en matière de mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel. Notre intention est ainsi de limiter les abus.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 538, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 379

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Lors que la convention ou l'accord de branche étendu prévoit une durée inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-27, celle-ci ne peut en aucun cas être inférieure à seize heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Nous présentons un amendement de repli, eu égard à tout ce que nous avons déjà affirmé concernant les temps partiels.

Je me réjouis, madame la ministre, que vous proposiez un amendement pour consolider le socle de vingt-quatre heures, car il est essentiel de mesurer les conséquences de ce phénomène sexué sur les salaires partiels, et donc sur les retraites partielles, ainsi que, plus généralement, sur la précarité des femmes.

Je rappelle qu'aujourd'hui 3,7 millions de femmes travaillent à temps partiel. Comme le démontre très bien Margaret Maruani, directrice de recherche au CNRS, cette proportion est en constante évolution depuis les années 1980. Cet essor n'est en rien un signe positif, puisqu'il ne s'agit pas d'un choix assumé, délibéré, à l'instar de la réduction du temps de travail, mais bien de quelque chose d'imposé.

La DARES, dans une étude sur les raisons du temps partiel, a démontré que le temps partiel pour les femmes était, d'une part, dû à la nécessité de s'occuper des enfants ou d'un membre de la famille et, d'autre part, lié au fait que les femmes n'avaient pas trouvé de temps plein. Ces deux raisons cumulées expliquaient 60 % des temps partiels.

Or la loi n'est plus que supplétive concernant la durée minimum du travail à temps partiel. Nous craignons donc une multiplication des contrats de « quelques heures par ci », « quelques heures par là », entraînant évidemment une dégradation des conditions de travail.

Pour tenter de limiter tous ces effets négatifs, cet amendement prévoit de fixer une durée plancher de seize heures par semaine. *A minima*, il est essentiel que les accords prévoient une limite en deçà de laquelle il n'est pas possible de descendre.

De toutes les travées de cet hémicycle est montée l'exigence d'un plancher de vingt-quatre heures. Je souhaite sincèrement qu'il soit rétabli en séance, ce qui rendrait mon amendement inutile.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 539, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 383

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots :

de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Cet amendement vise à faire primer l'accord de branche sur les accords d'entreprise en matière d'heures complémentaires. Autrement dit, il s'agit de revenir sur l'inversion de la hiérarchie des normes telle qu'elle est prévue dans cet article.

Jusqu'ici, la loi donnait un cadre général suggérant que des heures complémentaires pouvaient être effectuées dans une limite égale à un dixième de la charge horaire inscrite dans le contrat. Très concrètement, en suivant la loi, un salarié avec un contrat de dix heures ne pouvait faire qu'une heure complémentaire par semaine. Ce principe a été largement remis en cause une première fois en 2008, puis une deuxième fois en 2013. Il est de nouveau attaqué aujourd'hui. Un accord de branche ou un accord d'entreprise peut donc porter jusqu'à un tiers de la charge horaire les possibilités de recourir aux heures complémentaires dans le cadre de temps partiels.

Ainsi, alors que 27 % des salariés à temps partiel déclarent subir cette situation et que le temps partiel concerne à 82 % des femmes, le Gouvernement fait le choix d'ouvrir les vannes des heures complémentaires. Cette mesure va clairement à l'encontre des intérêts de ces salariés qui, s'ils veulent travailler plus, souhaitent le faire de manière sûre et pérenne.

Cela implique donc une augmentation horaire de leur contrat qui leur assure un temps de travail suffisant toute l'année, et pas seulement en fonction du bon vouloir de leur employeur. C'est là, en définitive, le piège des heures complémentaires. Ces dernières constituent aujourd'hui un levier de pression pour des salariés précarisés à qui l'on fait miroiter une majoration de salaire. De fait, on aurait pu s'attendre de la part d'un gouvernement de gauche qu'il s'attaque à la lutte contre la généralisation des bas salaires et non qu'il organise la précarité salariale !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 362 rectifié, présenté par Mme Gruny, MM. Bizet, Commeinhes, César, Cambon et Cornu, Mme Garriaud-Maylam, MM. Lefèvre et Vaspert, Mme Mélot, MM. Houel, Revet, P. Leroy, Mouiller et Dallier, Mme Deromedi, M. P. Dominati, Mmes Morhet-Richaud et Primas et MM. Trillard, Mandelli et Laménie, est ainsi libellé :

Alinéa 384

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord de branche étendu peut

par les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peuvent

La parole est à Mme Pascale Gruny.

**Mme Pascale Gruny.** Cet amendement prévoit que le niveau de majoration des heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel puisse être fixé par accord d'entreprise et, à défaut, par accord de branche étendu, comme cela est prévu en matière d'heures supplémentaires.

**Mme la présidente.** Les amendements n° 27 rectifié *ter*, 204 rectifié *bis*, 278 rectifié *bis*, 419, 541 et 929 rectifié sont identiques.

L'amendement n° 27 rectifié *ter* est présenté par Mme Lienemann, MM. Godefroy et Cabanel, Mme Ghali et MM. Gorce et Leconte.

L'amendement n° 204 rectifié *bis* est présenté par MM. Labazée, Duran, Montaugé, Karam, Courteau et Néri et Mmes Lepage et Guillemot.

L'amendement n° 278 rectifié *bis* est présenté par Mmes Jouanno, Morin-Desailly et Hummel, MM. Laménie et Cigolotti et Mme Létard.

L'amendement n° 419 est présenté par Mme Bouchoux, M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa et Blandin et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

L'amendement n° 541 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 929 rectifié est présenté par Mme Laborde, M. Bertrand, Mmes Jouve et Malherbe et M. Vall.

Ces six amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 384, seconde phrase

Remplacer le taux :

10 %

par le taux :

25 %

La parole est à Mme Marie-Noëlle Lienemann, pour présenter l'amendement n° 27 rectifié *ter*.

**Mme Marie-Noëlle Lienemann.** Cet amendement sera défendu par mon collègue Georges Labazée, qui a déposé un amendement identique.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Georges Labazée, pour présenter l'amendement n° 204 rectifié *bis*.

**M. Georges Labazée.** L'ancienne rédaction du code du travail prévoyait, dans son article L. 3123, que les heures complémentaires, en cas de travail à temps partiel, accomplies entre le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue par le contrat et le tiers de cette durée donnaient lieu au paiement d'une majoration de 25 % par rapport au tarif horaire de base. Un accord de branche pouvait moduler, en plus ou en moins, ce taux de majoration des heures complémentaires. En ce cas, le plancher ne pouvait être inférieur à 10 %.

Le projet de loi reprend ce dispositif de la manière suivante: s'il n'y a pas d'accord de branche, le taux de majoration est de 25 %; s'il y a un accord de branche, le taux est librement fixé par l'accord, avec un minimum de 10 %.

Cette nouvelle rédaction est très défavorable aux salariés à temps partiel qui sont à 80 % des femmes, comme plusieurs collègues l'ont rappelé. Les statistiques fournies ce matin sur le travail établissaient une comparaison entre le niveau de travail à temps complet ou à temps partiel en France par rapport aux autres pays de l'Europe. C'est hélas en France que le recours au temps partiel est le plus élevé!

Il y a donc un risque que, après le vote de la loi, le taux de rémunération des heures complémentaires s'étageant entre 10 % et un tiers du temps de travail prévu au contrat se mette à diminuer.

Pour éviter ce désajustement, l'amendement a pour objet de ramener la majoration minimale de l'heure complémentaire dans les accords de branche à 25 %. La mesure pourra-t-elle s'appliquer aux joueurs de l'équipe de France, qui ont gagné ce soir contre l'Albanie deux à zéro? Je m'en remets sur ce point aux calculs de M. Le Scouarnec! (*Sourires.*)

**Mme la présidente.** Une chose est sûre: maintenant que le match est terminé, l'hémicycle va se remplir d'au moins 25 % de sénateurs de plus et sa composition se rééquilibrer du point de vue de la représentation masculine! (*Sourires.*)

**Mme Cécile Cukierman.** Très juste, madame la présidente!

**Mme la présidente.** L'amendement n° 278 rectifié *bis* n'est pas soutenu.

La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 419.

**M. Jean Desessard.** Cet excellent amendement est identique à celui qu'a défendu brillamment mon collègue Labazée.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Évelyne Didier, pour présenter l'amendement n° 541.

**Mme Évelyne Didier.** Alors qu'actuellement le taux de majoration des heures complémentaires est de 25 %, et peut descendre par accord à 10 %, cet article prévoit que la nouvelle norme soit de 10 %, avec possibilité de convenir par accord d'une majoration plus favorable, en sachant toutefois qu'à défaut d'accord le taux de 25 % est appliqué.

Ce faisant, vous réduisez considérablement les possibilités pour les travailleurs à temps partiel de voir le taux de majoration de leurs heures complémentaires dépasser les 10 %, car les entreprises risquent de s'aligner sur ce nouveau plancher, sauf à être particulièrement vertueuses. Je vous suggère d'ailleurs de prévoir une médaille pour toutes celles d'entre elles qui le seront!

Vous faites pencher clairement les négociations en faveur des employeurs, d'autant que les recours au temps partiel sont plus fréquents dans les secteurs où la présence syndicale est limitée et donc les marges de manœuvre des négociateurs salariés réduites. C'est d'autant plus préoccupant que les salariés à temps partiel sont déjà, pour la plupart, dans des situations de grande précarité. La moitié d'entre eux gagne moins de 850 euros par mois et, pour un tiers de ces personnes, le temps partiel est subi.

Ainsi, c'est aux plus précaires que vous vous attaquez. Parmi ces derniers, 82 % de femmes, mais aussi des jeunes, des seniors, des populations immigrées et des personnes pas ou peu qualifiées. Tous subiront ces modifications et verront leurs conditions de vie encore dégradées.

Votre proposition contribue à fragiliser des personnes en situation de précarité en leur retirant un complément de salaire souvent nécessaire pour vivre décemment. Nous proposons donc que le taux minimum de majoration des heures complémentaires soit porté à 25 % afin de ne pas fragiliser les revenus, souvent bien insuffisants, de 18 % des salariés.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Françoise Laborde, pour présenter l'amendement n° 929 rectifié.

**Mme Françoise Laborde.** Il est défendu.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 986 rectifié, présenté par Mme Gruny, MM. Bizet et Commeinhes, Mme Garriaud-Maylam, MM. César, Cambon, Cornu et Vaspart, Mme Mélot, MM. Houel, Revet, P. Leroy, Mouiller et Panunzi, Mmes Deromedi, Morhet-Richaud et Primas et MM. Trillard, Lefèvre, Laménie et Mandelli, est ainsi libellé:

Alinéa 387

Après les mots:

convention ou un accord

insérer les mots:

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord

La parole est à Mme Pascale Gruny.

**Mme Pascale Gruny.** Cet amendement vise à faire en sorte qu'un accord d'entreprise puisse prévoir des avenants temporaires pour augmenter la durée du temps de travail des salariés à temps partiel alors qu'ils relèvent aujourd'hui exclusivement d'un accord de branche étendu.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 540, présenté par M. Wattrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé:

Alinéa 395

Remplacer les mots:

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu

par les mots:

de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Dans sa rédaction actuelle, l'alinéa 395 fait primer une convention ou un accord d'entreprise sur l'accord ou la convention de branche s'agissant de la répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel dans la journée de travail, et non en matière de notification au salarié de la répartition de la durée du travail.

Dans tous les domaines, la loi a toujours été la plus protectrice. Et voilà que vous voulez revenir sur ce principe! Le Gouvernement ouvre une brèche, la droite s'y engouffre – c'est normal! –, et nous voici à organiser la concurrence du moins-disant social entre nos entreprises.

Dans le cas du travail à temps partiel, qui nous occupe ici, la répartition des horaires de travail dans la journée serait soumise à une convention ou un accord d'entreprise.

Prenons l'exemple d'un salarié dans une profession où le travail à temps partiel est particulièrement répandu et morcelé: les services à la personne. La répartition des horaires de travail dans la journée se fera selon tel principe adopté dans l'entreprise A. Et parce que, bien souvent, les travailleurs sont obligés de « cumuler », le principe de répartition du temps de travail sera différent dans l'entreprise B. Imaginez-vous qu'un salarié puisse s'y retrouver et exercer son activité sereinement ?

Vous le savez, les femmes seront les premières victimes de ces dispositions en matière de répartition du temps de travail, puisqu'elles occupent majoritairement des emplois à temps partiel subi. C'est donc encore une fois la double peine que vous allez infliger aux femmes et aux travailleurs les plus précaires.

**Mme la présidente.** Je suis saisie de cinq amendements identiques.

L'amendement n° 279 rectifié *bis* est présenté par Mmes Jouanno et Morin-Desailly, M. Roche, Mme Hummel, MM. Laménie et Cigolotti et Mme Létard.

L'amendement n° 297 est présenté par Mmes Meunier, Blondin, Féret et Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mme Champion, M. Daudigny, Mme Claireaux, M. Durain, Mmes Emery-Dumas et Génisson, MM. Godefroy, Jeansannetas et Labazée, Mmes Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet, M. Antiste et les membres du groupe socialiste et républicain.

L'amendement n° 420 est présenté par Mme Bouchoux, M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa et Blandin et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

L'amendement n° 542 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 930 rectifié est présenté par Mme Laborde, MM. Amiel, Bertrand et Guérini, Mmes Jouve et Malherbe et M. Vall.

Ces cinq amendements sont ainsi libellés :

Alinéa 398, première phrase

Remplacer le mot :

trois

par le mot :

sept

L'amendement n° 279 rectifié *bis* n'est pas soutenu.

La parole est à Mme Michelle Meunier, pour présenter l'amendement n° 297.

**Mme Michelle Meunier.** Cet amendement vise à rétablir à sept jours le délai minimum de prévenance qui s'applique en cas de modification de la répartition de la durée du travail, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel.

Il est en effet prévu dans le projet de loi de fixer ce délai à trois jours. Cette disposition serait particulièrement dommageable pour les salariés à temps partiel qui, je le répète, sont à plus de 80 % des femmes. Elle nuirait, si elle était appliquée, à la bonne organisation des temps de repos ou de congé des

personnes concernées et de leur famille, avec des répercussions d'autant plus néfastes sur les conditions de vie des enfants. Comment organiser dans de tels délais l'accueil des enfants durant les vacances ?

De surcroît, ce délai de prévenance réduit à trois jours déstabiliserait encore plus la situation des familles monoparentales, tout comme celle des personnes divorcées, contraintes à réorganiser les dates de vacances parfois sous la décision d'un juge.

Pour ces raisons, il me semble nécessaire de fixer dans le droit commun le délai minimum de prévenance à sept jours et de ne pas laisser un accord d'entreprise ou de branche y déroger. N'ajoutons pas au temps partiel, souvent subi, le sacrifice de la vie familiale !

**Mme la présidente.** La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 420.

**M. Jean Desessard.** Actuellement, la modification de la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel doit être notifiée en respectant un délai de prévenance de sept jours. Ce délai peut être compris entre trois et sept jours, en application d'un accord ou d'une convention collective.

L'article 2 du présent projet de loi pose le principe d'un délai de prévenance de trois à sept jours, fixé par une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche étendu. Sans doute s'agit-il du fameux progrès social dont on nous parle !

Le délai de prévenance revêt une grande importance pour les salariés à temps partiel, d'une part, parce qu'ils peuvent être en situation de co-emploi et, d'autre part, parce que les femmes sont majoritairement concernées par le travail à temps partiel. En effet, la modification du délai de prévenance aura d'importantes conséquences pour ces dernières, qui constituent la grande majorité des parents de familles monoparentales.

Comment peut-on organiser la vie d'une famille, avec tout ce qu'implique la planification de l'accueil des enfants pendant que les parents travaillent, si ces derniers ne sont prévenus que trois jours avant une modification de leur emploi du temps professionnel ?

Pour faire face à ces difficultés, d'ordre professionnel et personnel, nous jugeons indispensable de fixer un délai de prévenance minimal de sept jours ouvrés.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Laurence Cohen, pour présenter l'amendement n° 542.

**Mme Laurence Cohen.** Dans la continuité de l'un de nos précédents amendements, visant à supprimer tous les alinéas régressifs sur le temps partiel, nous proposons avec celui-ci de nous arrêter plus particulièrement sur le délai de prévenance.

Depuis le début de la mobilisation sociale et de nos différentes interpellations, vous n'avez eu de cesse, madame la ministre, de répéter qu'il n'y avait pas d'inversion de la hiérarchie des normes. Peut-être allez-vous, là aussi, nous expliquer concrètement que le délai de prévenance n'a pas été modifié, en l'occurrence réduit ?

Comme vous le savez, le délai de prévenance, tel que le prévoit l'article L. 3122-2 du code de travail, est fixé à sept jours en cas de changement de durée ou d'horaires. C'est une obligation de l'employeur, par respect pour son salarié qui n'est ainsi pas mis devant le fait accompli et a le temps de s'organiser dans sa vie personnelle.



Ce qui est grave avec ce projet de loi, c'est que vous prévoyez, d'une part, à l'alinéa 355 – et nous sommes bien là dans ce qui relève de l'ordre public social – un délai de prévenance, mais sans préciser le nombre de jours à respecter, et, d'autre part, à l'alinéa 399, cette fois-ci dans le champ de la négociation collective, la possibilité de réduire à trois jours ce délai. On ne retrouve le délai de sept jours que dans les dispositions supplétives.

Pouvez-vous nous confirmer, madame la ministre, que, dans la très grande majorité des cas, le délai de prévenance ne sera donc plus que de trois jours, au lieu de sept actuellement ?

Comment interpréter cette mesure autrement que par une flexibilité accrue imposée aux salariés, pour ne pas employer le terme « agilité », pourtant très à la mode ? Comment ne pas voir que cette mesure impactera particulièrement la vie des femmes, puisque ce sont les temps partiels qui sont concernés et que 80 % de ces contrats sont occupés par des femmes ?

Peut-être allez-vous me répondre en vous appuyant sur l'alinéa 356, qui précise que le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Mais qui peut honnêtement croire qu'une salariée d'un supermarché, par exemple, pourra sans crainte de répercussions quelconques, plus ou moins visibles, refuser ce changement gentiment proposé par son employeur ? Cela n'existe pas dans la vraie vie !

Cette réduction du délai de prévenance aura bel et bien des impacts négatifs sur les conditions de travail et sur l'organisation personnelle des salariés, et en priorité sur les femmes, parce que ce sont elles qui sont les plus nombreuses dans les TPE et les PME, là où il y a moins d'implantation syndicale.

Je n'ai pas le temps de développer mon propos sur le corollaire de cette disposition, à savoir la majoration plus faible que vous proposez pour les heures complémentaires, ou bien encore sur la rupture d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et celles et ceux à temps partiel.

Avec cet amendement, nous faisons la même proposition que nos collègues députées socialistes Catherine Coutelle et Marie-Noëlle Battistel, au nom de la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Françoise Laborde, pour présenter l'amendement n° 930 rectifié.

**Mme Françoise Laborde.** Il a été défendu.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 543, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 422 à 445

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Michel Billout.

**M. Michel Billout.** Cet amendement vise à supprimer les alinéas 422 à 445 relatifs au travail intermittent.

La primauté des accords d'entreprise sur les accords collectifs ou de branche dans le cadre des dispositifs relatifs au travail intermittent, mise en place dans ces alinéas, serait particulièrement pénalisante pour des travailleurs déjà très précarisés.

Cette précarité dont vous vous désoliez dans votre intervention générale, madame la ministre, vous y répondez par la « liberté protectrice ». Aux termes de votre raisonnement, les négociations en entreprise rendront donc le monde du travail plus protecteur pour les salariés. Nous n'y croyons pas ! Et pour que vous compreniez mieux les régressions auxquelles vous exposez les salariés, je m'appuierai sur un exemple précis, celui des métiers de la formation.

Dans ce secteur, le recours au travail intermittent est fréquent et encadré par une convention collective nationale. Ainsi, aujourd'hui, la convention collective des organismes de formation du 10 juin 1988 prévoit dans son article 6 que, pour les salariés en contrat à durée indéterminée intermittent, ou CDII, l'adaptation des dispositions relatives à la durée du travail spécifique se fera par l'application d'une majoration horaire égale à 30/70 du salaire horaire de base pour chaque heure de face-à-face pédagogique.

Autrement dit, la convention collective des organismes de formation permet aux formateurs et formatrices travaillant sous des contrats particulièrement précaires de percevoir des compensations salariales. C'est aussi une reconnaissance de fait de ces conditions de travail particulièrement dégradées.

Madame la ministre, pouvez-vous garantir aux travailleurs de la formation que ces avancées ne seront pas remises en cause par des accords d'entreprise à *minima* ? Vous savez que, dans ce secteur, on trouve une grande diversité d'entreprises ; s'y côtoient souvent le meilleur et le pire.

Vous ne pouvez pas, en réalité, apporter cette garantie. C'est pourquoi j'invite mes collègues à adopter cet amendement visant à supprimer ces alinéas.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 544, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 442

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu

par les mots :

Un accord de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Cet amendement vise, une nouvelle fois, à faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. De fait, le premier est le garant de l'égalité de traitement entre l'ensemble des salariés d'un secteur d'activité et d'une sécurité pour les entreprises dudit secteur. Ce contexte de concurrence est d'autant plus développé que la sous-traitance s'est accrue au fur et à mesure des années.

Ainsi, faire primer l'accord d'entreprise reviendrait, tout à la fois, à précariser les salariés et à mettre les entreprises en difficulté. De fait, les structures donneuses d'ordre ne rechigneront pas à demander une baisse des prix aux intermédiaires et aux sous-traitants. C'est toujours ainsi que cela se passe !

La question de la définition du périmètre du travail intermittent ne déroge pas à cette règle. Alors qu'aujourd'hui, les contrats d'intermittents ne sont possibles qu'en cas d'accord de branche, hors expérimentations, la réforme vise à les permettre par un simple accord d'entreprise.

De fait, ce que prépare le Gouvernement, c'est une multiplication de ces contrats ultra-flexibles, et en définitive ultra-précaires. Au même titre que pour les contrats à temps partiel ou à durée déterminée, comment accéder au logement ou à la propriété par le biais du crédit lorsqu'on ne peut pas se prévaloir d'une stabilité professionnelle? La réponse est simple : c'est impossible. Les salariés concernés ne pourront donc pas avoir de projets personnels.

Il y a donc une distinction importante de philosophie entre le contrat à durée indéterminée et le contrat de travail intermittent. Plus prosaïquement, on notera que les salariés en contrats intermittents ne pourront pas se prévaloir de la prime de précarité ouverte aux CDD.

Dernier élément fortement contestable : la question de la rémunération. Les entreprises pourront largement lisser la rémunération, rétribuant sur douze mois quatre mois de travail effectif.

En fait, ce contrat est une nouvelle possibilité de favoriser la flexibilité du travail. Partant de là, il est essentiel que des garde-fous existent. En l'occurrence, c'était jusqu'à présent le rôle de l'accord de branche, garant de l'égalité de traitement à l'échelle d'un secteur d'activités. Demain, ce garde-fou aura sauté!

**Mme la présidente.** L'amendement n° 547, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 446 à 522

Remplacer ces alinéas par soixante alinéas ainsi rédigés :

IV. – Le titre III du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Titre III

« Temps libre

« Chapitre I<sup>er</sup>

« Notion de temps libre

« *Art. L. 3131-1.* – Le temps libre est le temps librement consacré par le salarié à toutes les activités de son choix, et notamment à son repos, à ses loisirs, à sa vie personnelle, sociale et familiale, ou aux autres activités professionnelles ne relevant pas du contrat de travail conclu avec l'employeur.

« Durant le temps libre du salarié, tout lien de subordination vis-à-vis de l'employeur est suspendu.

« Durant son temps libre, le salarié ne peut être tenu de rester dans un certain périmètre géographique, ni être destinataire d'une sollicitation professionnelle.

« Durant son temps libre, le salarié a le droit d'être déconnecté de tout moyen de communication et injoignable par l'entreprise, ses usagers ou ses clients. L'employeur assure l'effectivité de ce droit.

« *Art. L. 3131-2.* – Toute interruption du temps libre par une intervention ou par une communication de l'employeur constitue une modification illicite des horaires de travail, au sens du chapitre IV du présent livre.

« Le salarié a droit à l'indemnisation du préjudice qu'il subit du fait de cette interruption.

« Cette indemnisation ne peut être inférieure :

« 1° À deux fois la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié, quelle que soit la durée effective d'intervention du salarié ;

« 2° À trois fois la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié, pour le temps de travail accompli.

« Les deux heures précédant et les deux heures suivant le travail réalisé par le salarié sont requalifiées et rémunérées en tant que temps d'astreinte.

« *Art. L. 3131-3.* – Les temps de pauses et certaines autres périodes de temps libre peuvent être rémunérés par l'employeur.

« Cette rémunération ne s'impute pas sur le salaire minimum légal ou conventionnel auquel a droit le salarié.

« *Art. L. 3131-4.* – Le temps libre compensateur est un temps libre rémunéré comme un temps de travail, en contrepartie d'une charge ou d'une mobilité particulière.

« Chapitre II

« Temps libre quotidien

« *Art. L. 3132-1.* – Tout salarié a droit à une durée de temps libre d'au moins vingt minutes toutes les cinq heures de travail.

« *Art. L. 3132-2.* – L'amplitude d'une journée de travail, toutes pauses incluses, ne peut pas dépasser treize heures.

« Entre deux journées de travail, tout salarié a droit à une durée de temps libre d'au moins onze heures consécutives.

« Une convention collective de branche étendue peut réduire la durée minimale prévue à l'alinéa précédent à neuf heures consécutives, en précisant les motifs et conditions d'une telle réduction.

« *Art. L. 3132-3.* – Le salarié dont la durée de temps libre a été réduite en deçà de onze heures consécutives entre deux journées de travail a droit à un temps libre compensateur égal à cette réduction.

« Ce temps libre compensateur s'ajoute au temps libre dû à la fin de sa deuxième journée de travail.

« Chapitre III

« Temps libre hebdomadaire

« *Art. L. 3133-1.* – Tout salarié a droit à un temps libre hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives.

« *Art. L. 3133-2.* – Le temps libre hebdomadaire d'un salarié peut être suspendu :

« 1° Pour les nécessités de la défense nationale ;

« 2° Pour organiser des mesures de sauvetage ;

« 3° Pour prévenir des accidents imminents ;

« 4° Pour réparer les conséquences graves d'un accident matériel.

« Cette suspension ne peut durer plus d'un mois, sauf renouvellement accordé à titre exceptionnel par l'inspecteur du travail, pour la réalisation de travaux nécessaires à la prévention de risques imminents pour la santé ou la sécurité des personnes.

« Chaque jour de temps libre hebdomadaire suspendu donne lieu à un temps libre compensateur égal, donné dans le mois suivant la fin de la période de suspension.

« *Art. L. 3133-3.* – Les salariés employés à des activités saisonnières peuvent voir leur temps libre réduit à trente-cinq heures consécutives toutes les deux semaines, pendant une durée maximale de quatre mois. Le temps libre hebdomadaire non accordé est rémunéré au double de la rémunération horaire habituelle perçue par le salarié et un jour de temps libre compensateur est accordé par jour de temps libre hebdomadaire non accordé.

« *Art. L. 3133-4.* – Le temps libre hebdomadaire inclut le dimanche.

« *Art. L. 3133-5.* – Le temps libre hebdomadaire peut ne pas inclure le dimanche pour les salariés dont le travail est nécessaire aux activités qui ne peuvent être interrompues en raison de leur nature ou de leur contexte, ainsi définies :

« 1° Les activités relatives à la santé et à la sécurité des personnes, dont les soins médicaux et infirmiers, les opérations de sauvetage, les travaux urgents destinés à prévenir un accident, l'aide et le maintien à domicile des personnes dépendantes et l'exploitation des maisons de retraite ;

« 2° Les activités relatives à la santé et à la sécurité des animaux, dont les soins vétérinaires et les activités d'élevage ;

« 3° Les interventions urgentes visant à la préservation de l'environnement ;

« 4° Les activités relatives à la sécurité des biens, dont le gardiennage ;

« 5° Les activités dans lesquelles sont utilisées les matières susceptibles d'altération très rapide et celles dans lesquelles toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication ;

« 6° Les activités de dépannage d'urgence, notamment des ascenseurs, du matériel thermique, frigorifique et aérodynamique, de la plomberie et de l'électricité ;

« 7° Les activités nécessaires à la continuité des communications postales, téléphoniques, informatiques, radiophoniques et télévisuelles ;

« 8° Les activités culturelles, touristiques et de loisir, dont les activités de spectacle, les musées et expositions artistiques, les bains publics, la thalassothérapie et le thermalisme, les centres culturels et sportifs, les centres aérés, les colonies de vacances et les parcs d'attractions, les hôtels, les restaurants et les débits de boisson ;

« 9° La collecte de l'information, la rédaction, l'impression, la distribution et la vente des publications de presse ;

« 10° Les activités nécessaires au déplacement des personnes et notamment les activités de transport en commun, la location de moyens de locomotion, les activités de dépannage d'urgence des véhicules et les stations-service ;

« 11° Les commerces de détail et les services situés dans l'enceinte des aéroports, dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones d'affluence touristique exceptionnelle ;

« 12° Les activités des foires et salons.

« *Art. L. 3133-6.* – Les commerces de détail dont l'activité principale est la vente de denrées alimentaires sont autorisés à donner le temps libre le dimanche à partir de treize heures.

« *Art. L. 3133-7.* – Dans les établissements de commerce de détail où le temps libre hebdomadaire est donné normalement le dimanche, un arrêté municipal peut autoriser l'employeur à y déroger cinq dimanches par an.

« *Art. L. 3133-8.* – Lorsque la continuité de l'activité est justifiée par une nécessité sociale, une convention collective de branche étendue peut prévoir la possibilité de déroger au principe du temps libre dominical.

« La convention collective organise les modalités d'attribution du temps libre dominical par roulement ou précise les modalités d'organisation des équipes de suppléance.

« Elle précise les compensations dont bénéficient les salariés appelés à travailler le dimanche, lesquelles ne peuvent être inférieures à celle prévues à l'article L. 3133-10.

« *Art. L. 3133-9.* – Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

« Lorsqu'un salarié ne souhaite plus travailler le dimanche, il en informe son employeur par écrit. Ce salarié est prioritaire pour l'affectation dans des postes relevant de sa qualification professionnelle et non concernés par le travail dominical.

« Un salarié soumis au travail dominical peut refuser de travailler trois dimanches par an, sous réserve de prévenir son employeur un mois avant le dimanche concerné.

« *Art. L. 3133-10.* – Le travail le dimanche donne lieu à une majoration de rémunération de 100 % ou à un temps libre compensateur de 100 % . »

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Par cet amendement, nous proposons de réécrire complètement le titre III du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail afin d'y inscrire la notion de temps libre.

Le Groupe de recherche pour un autre code du travail, rappelant la nécessaire reconstitution de la force de travail, rattache la problématique du temps de travail à celle de la santé des salariés. Pour exacte et importante qu'elle soit, cette problématique n'est pas la seule à devoir être prise en compte.

Le temps qui n'est pas consacré au travail n'est pas exclusivement dédié au « repos », une terminologie d'origine européenne qui s'explique historiquement. Ce peut être un temps utilisé pour exercer une deuxième activité professionnelle. C'est aussi le temps de la vie familiale, sociale, amicale, sportive, associative, militante, de loisirs...

Ces vies-là, aussi, sont essentielles : pour la société en général, bien sûr, mais également pour une certaine qualité du travail et pour la vie familiale, qui permet une meilleure éducation des enfants – lesquels, d'ailleurs, sont de futurs travailleurs. Je n'insisterai ni sur l'utilité du temps de formation, pris sur le temps libre, ni sur les mérites de la vie associative.

Il faut aussi prendre en compte l'apport du temps libre pour la nouvelle économie de la gratuité, dont les logiciels libres sont des symboles. Le temps libre représente, pour cette économie, un espace de création indispensable.

Par ailleurs, sans les activités militantes, qui sont, elles aussi, des activités du temps libre, il n'y a pas de démocratie.

La protection du temps libre est, de plus, une question de justice dans la relation de travail. Le contrat de travail est l'échange d'un temps de travail contre un salaire. Le temps libre n'est pas cédé à l'employeur. Il convient qu'il ne puisse pas être interrompu par des demandes d'intervention intempestives.

L'employeur ne doit pas pouvoir modifier unilatéralement, et à sa guise, les horaires de travail pour préempter le temps libre. Le salarié a échangé un temps de subordination contre un salaire. Il n'a pas subordonné sa personne dans son ensemble. Hors de leur temps de travail, les salariés redeviennent des citoyens libres et égaux en droit.

Pour toutes ces raisons, la notion de « temps de repos » a été remplacée par la notion de « temps libre ». Ce changement n'est pas seulement terminologique. Il s'agit d'un choix de société essentiel, qui produit d'importantes conséquences. Il exige notamment une prévisibilité, pour le salarié, de son emploi du temps.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 545, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 447 à 462

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Cet amendement vise à supprimer les dispositions du projet de loi relatives au repos quotidien.

Le code du travail prévoit actuellement un repos quotidien obligatoire de onze heures consécutives entre deux séances de travail. Par principe, ces dispositions sont applicables aux salariés soumis au forfait jours ou au forfait annuel en heures.

Or l'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement qui organise les forfaits pourrait prévoir la possibilité de fractionner le repos quotidien pour faire travailler le salarié

en dehors de son lieu de travail, au moyen d'outils numériques et avec une durée minimale de repos finalement réduite. De plus, la responsabilité de l'employeur ne saurait être engagée si le salarié n'a pas bénéficié, sur sa propre initiative, de ses repos ou congés.

Qui peut naïvement penser que chaque salarié au forfait a réellement toute l'autonomie pour gérer et organiser son temps de travail, sans la moindre pression sur la définition des objectifs et sur les délais ?

Alors que le projet de loi esquisse une reconnaissance du droit à la déconnexion, cette disposition en est l'opposé. Elle est nocive et risque d'accroître le nombre de burn-out ou d'épuisements professionnels.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 546, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 449

Remplacer les mots :

repos quotidien

par les mots :

droit au repos

II. – Après l'alinéa 677

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Après le mot : « prévues », la fin de la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 461-1 est ainsi rédigée : « à l'avant-dernier alinéa du présent article, lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime et qu'elles entraînent une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2. »

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Aujourd'hui, la loi permet la reconnaissance d'une maladie professionnelle par son inscription au tableau des maladies professionnelles ou par la voie des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Le rejet par les organisations patronales de l'inscription du burn-out au tableau des maladies professionnelles doit pousser le législateur à prendre ses responsabilités sur cette question : il doit faciliter la reconnaissance du burn-out à travers la seconde voie, impliquant les comités régionaux.

Il est aujourd'hui nécessaire de justifier de 25 % d'incapacité permanente partielle, ou IPP, pour voir son dossier pris en compte par ces comités. Or, dans la quasi-totalité des cas, les maladies psychiques ne peuvent être analysées comme entraînant une IPP d'au moins 25 %.

Cet amendement a donc pour objet de supprimer le seuil de 25 % d'IPP pour les maladies psychiques, facilitant ainsi la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel.

La non-reconnaissance de cette pathologie, qui menace 3,2 millions de salariés en France a pour conséquence, en plus de créer des situations matérielles intenable pour les victimes, de renforcer leur sentiment d'exclusion en leur refusant une simple instruction de leur dossier, ce qui revient à leur signifier qu'il n'existe pas de lien entre leur travail et leur maladie.

En outre, ce déni de réalité contribue à empêcher la mise en place d'une réelle politique de prévention de cette maladie, qui passe notamment par un questionnement sur l'organisation du travail.

Il est donc grand temps que la France rattrape son retard en la matière en agissant pour la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel. Cela constituerait une avancée en matière de santé au travail et un acte de justice vis-à-vis des personnes souffrant de ce mal.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 873, présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher, est ainsi libellé :

Alinéa 452

Supprimer les mots :

dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3  
ou

La parole est à M. Jean Desessard.

**M. Jean Desessard.** La méthode adoptée pour examiner ces amendements n'est pas terrible ! Dans ce tunnel de deux cents amendements, j'ai suivi le débat jusqu'aux cent cinquante premiers, mais là, je décroche ! Demain, nous écouterons le rapporteur qui devra répondre sur tous ces amendements. Ce sera la même chose, je cesserai d'écouter au bout d'un moment...

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** On va globaliser !

**M. Jean Desessard.** Puis Mme la ministre donnera son avis ; je m'efforcerai de me concentrer jusqu'au cent quatre-vingt-cinquième... Ce n'est pas sérieux !

Vous auriez dû prévoir des blocs de dix à quinze amendements. Nous avons déjà connu cette situation voilà cinq ou six ans. Nous sommes là pour débattre ! Certes, cette attente me donne le temps de réviser le texte de mes interventions, mais cela ne sert pas à grand-chose...

**Mme la présidente.** Il ne vous reste plus qu'une minute, mon cher collègue !

**M. Jean Desessard.** Je vois que vous êtes impatiente, madame la présidente, de connaître la teneur de mon amendement ! (*Sourires.*)

Le droit au repos des salariés est fondamental. La bonne santé et la vie personnelle et familiale de ceux-ci sont subordonnées à un repos minimal. L'importance du droit au repos a été reconnue par la Cour de cassation. En effet, dans un arrêt de 2011, ce droit a été reconnu d'exigence constitutionnelle.

Pour toutes ces raisons, il n'est pas envisageable que ce repos puisse être fractionné par accord, encore moins d'entreprise ou d'établissement.

C'est pourquoi le présent amendement vise à supprimer la possibilité de déroger au repos quotidien de onze heures consécutives, la seule exception restant les cas d'urgence auxquels il est renvoyé par décret.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 549, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 455

Remplacer les mots :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche étendu

par les mots :

Un accord de branche étendu ou, à défaut, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Cécile Cukierman.

**Mme Cécile Cukierman.** Le diable se niche souvent dans les détails, et il faut bien relire les dispositions de l'article 2 relatives à la question du repos quotidien pour que le recul social apparaisse avec plus de netteté.

Dans sa lettre actuelle, l'article L. 3131-1 du code du travail ne souffre d'aucune complexité : « Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. »

Cette durée de onze heures appelle évidemment quelques observations, dont la moindre n'est pas de considérer que la durée en question correspond, *grosso modo*, à un temps de sommeil réparateur de sept heures, borné par un temps personnel et de transport de deux fois deux heures.

On observera d'ailleurs que, en pratique, les amplitudes sont souvent plus longues, puisque quitter son lieu de travail le soir à dix-huit heures pour y revenir le lendemain à huit heures correspond à un volume horaire de quatorze heures de « repos ».

De fait, tout empiétement sur cette durée minimale de onze heures, qui veut que treize heures de la vie d'un salarié soient consacrées à d'autres activités, constitue une intrusion dans le temps « privé » du salarié.

La rédaction de l'article 2 relève au premier niveau ce qui fait exception, puisque la phrase simple et limpide de l'actuelle disposition se trouve compensée par les mots « sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret ». L'urgence devient une urgence de caractère général et peut suffire, soit dit en passant, à justifier toute invasion dans le « temps libre » des salariés, alors même que l'ancien article L. 3131-2 du code du travail évoquait spécifiquement comme « travaux urgents » les cas d'accident ou de menace d'accident.

En pratique, pour donner un exemple précis, les salariés d'une raffinerie pétrolière pouvaient se trouver rappelés sur leur lieu de travail si un incident sérieux était survenu sur l'installation. Demain, l'urgence pourra prendre des contours plus larges, ne nécessitant d'ailleurs qu'un décret d'autorisation, sans même un accord collectif.

La durée minimale de repos quotidien est, dans les textes conventionnels, le plus souvent fixée en référence au droit du travail existant.

Ainsi, la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie – secteur de plus de 43 000 salariés, pour un peu moins de 40 000 emplois équivalent temps plein au sein de 2 300 entreprises, dont les trois quarts comptent moins de dix salariés et où la pratique des horaires atypiques est évidemment forte – dispose clairement, dans son article 45, que le repos hebdomadaire est de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent onze heures de repos quotidien. Les salariés soumis à des horaires spécifiques de travail ont le droit de bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins deux jours.

Faut-il ouvrir une sorte de « guerre des farines » en mettant ce secteur sens dessus dessous du fait d'une course au moins-disant social, comme on l'observe dans un certain nombre de périphéries urbaines ? Non ! C'est le sens de cet amendement.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 548, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Après l'alinéa 458

Insérer quatre alinéas ainsi rédigés :

...° Le chapitre II du titre III est ainsi modifié :

1° L'article L. 3132-3 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-3. – Dans l'intérêt des salariés, de leurs familles et de la société, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

« Aucune dérogation à ce principe n'est possible à moins que la nature du travail à accomplir, la nature du service fourni par l'établissement ou l'importance de la population à desservir ne le justifie. » ;

II. – Après l'alinéa 462

Insérer vingt-huit alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 3132-27 est abrogé ;

...° Le paragraphe 3 de la sous-section 2 de la section 2 du chapitre II du titre III du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du même code est complété par un sous-paragraphe ainsi rédigé :

« Sous-paragraphe ...

« Garanties et protections pour les salariés qui travaillent le dimanche

« Art. L. 3132-27-2. – Dans le cadre des dérogations prévues aux articles L. 3132-20 à L. 3132-26, seuls les salariés ayant donné volontairement leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche.

« Une entreprise bénéficiaire d'une telle dérogation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher.

« Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle dérogation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

« Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle dérogation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

« Art. L. 3132-27-3. – Le salarié qui travaille le dimanche, à titre exceptionnel ou régulier, en raison des dérogations accordées sur le fondement des articles L. 3132-20 à L. 3132-26, bénéficie de droit d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

« Un décret précise les conditions dans lesquelles ce repos est accordé soit collectivement, soit par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos.

« Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

« Art. L. 3132-27-4. – Sans méconnaître les obligations prévues à l'article L. 3132-27-3, toute entreprise ou établissement qui souhaite déroger au principe du repos dominical sur le fondement des articles L. 3132-20 à L. 3132-26 présente à l'autorité administrative compétente pour autoriser la dérogation un accord de branche ou un accord interprofessionnel, fixant notamment les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de la situation personnelle des salariés privés de repos dominical et les contreparties accordées à ces salariés.

« Art. L. 3132-27-5. – L'employeur demande chaque année à tout salarié qui travaille le dimanche s'il souhaite bénéficier d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ne comportant pas de travail le dimanche dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise. L'employeur l'informe également, à cette occasion, de sa faculté de ne plus travailler le dimanche s'il ne le souhaite plus. Le refus du salarié prend effet trois mois après sa notification écrite à l'employeur.

« Le salarié qui travaille le dimanche peut à tout moment demander à bénéficier de la priorité définie au premier alinéa.

« Le salarié privé de repos dominical conserve la faculté de refuser de travailler trois dimanches de son choix par année civile. Il en informe préalablement son employeur en respectant un délai d'un mois.

« Un décret en Conseil d'État précise les modalités d'application de cet article.

« Art. L. 3132-27-6. – Aucune sanction financière ou administrative prononcée à l'encontre d'un établissement ou d'une entreprise méconnaissant la législation sur le repos dominical ne peut avoir pour conséquence le licenciement des personnels employés et affectés au travail ce jour. Ces salariés conservent le bénéfice des rémunérations et des primes qu'ils percevaient antérieurement à la sanction administrative ou financière. » ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 3132-13 est ainsi rédigé :

« Dans les commerces de détail alimentaire d'une surface inférieure à 500 mètres carrés, le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de treize heures. Le seuil maximal de 500 mètres carrés n'est pas applicable dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente. » ;

5° L'article L. 3132-23 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-23. – Le principe du repos dominical ne peut pas être considéré comme une distorsion de concurrence. » ;

6° L'article L. 3132-25 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-25. – Sans préjudice de l'article L. 3132-20, dans les communes d'intérêt touristique ou thermales et dans les zones touristiques d'affluence

exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente, il peut être dérogé au principe du repos dominical, après autorisation administrative, pendant la ou les périodes d'activité touristique, dans les établissements de vente au détail qui mettent à disposition du public des biens et des services destinés à faciliter son accueil ou ses activités de détente ou de loisirs d'ordre sportif, récréatif ou culturel.

« La liste des communes d'intérêt touristique ou thermales est établie par le préfet, sur demande des conseils municipaux, selon des critères et des modalités définis par voie réglementaire. Pour les autres communes, le périmètre des zones touristiques d'affluence exceptionnelle ou d'animation culturelle permanente est délimité par décision du préfet prise sur proposition du conseil municipal.

« Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. » ;

7° L'article L. 3132-25-3 du même code est abrogé ;

8° L'article L. 3132-25-4 du même code est ainsi rédigé :

« *Art. L. 3132-25-4.* – Les autorisations prévues aux articles L. 3132-20, L. 3132-25 et L. 3132-25-1 sont accordées pour une durée limitée, après avis du conseil municipal et de la chambre de commerce et d'industrie, de la chambre des métiers et des syndicats d'employeurs et de salariés intéressés de la commune. »

III. – Compléter cet article par deux paragraphes ainsi rédigés :

... – Les autorisations administratives accordées, avant la promulgation de la présente loi, aux établissements qui ne sont pas couverts par un accord collectif conforme à l'article L. 3132-27-4 du code du travail sont suspendues jusqu'à la présentation à l'autorité administrative d'un accord conforme auxdites dispositions.

... – Aucun nouveau périmètre d'usage de consommation exceptionnel ne peut être délimité après l'entrée en vigueur de la présente loi.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** Au travers de cet amendement, nous souhaitons rouvrir le débat sur le travail le dimanche. Nous pensons que le repos dominical est fondamental, et nous n'étions d'ailleurs pas les seuls puisqu'une proposition de loi pour un véritable encadrement des dérogations à ce repos avait été adoptée en 2011 par le Sénat.

Pour de nombreux salariés, le dimanche, c'est sacré. Cette journée permet de se reposer, de manger en famille, de faire du sport, d'avoir des activités culturelles, bref de vivre...

**Mmes Françoise Laborde et Sophie Primas.** D'aller à la messe !

**Mme Cécile Cukierman.** De lire *l'Humanité Dimanche* !

**M. Michel Le Scouarnec.** Nous sommes laïcs, mes chères collègues, par conséquent nous pouvons aller à la messe. La laïcité, c'est aussi cela !

Je reprenais là les mots de salariés qui ont témoigné sur la plateforme « On vaut mieux que ça » et dont on pourra difficilement dire qu'ils ne connaissent pas la réalité du monde du travail et de l'entreprise.

En effet, quelle vie de famille est-elle possible lorsque l'un des parents travaille le samedi et l'autre le dimanche, comme cela peut arriver ? Quelle vie associative, sportive, culturelle, philosophique ? Quelle implication dans la cité ? Vous nous répondrez, madame la ministre, que le droit positif encadre déjà les dérogations au travail le dimanche et qu'elles sont strictement énumérées. Pourtant, nous savons que les contreparties ne sont rendues obligatoires que pour les salariés travaillant le dimanche sur la base d'une autorisation administrative, ce qui exclut la majorité d'entre eux.

Je reprendrai maintenant des extraits d'une tribune de quelques élus du groupe Les Républicains publiée hier dans un journal du soir : il faut rappeler « les limites du volontariat : sans faire de procès d'intention aux chefs d'entreprise, il est peu probable que les salariés sollicités le dimanche puissent avoir d'autre choix que celui d'accepter. Parfois même, les parents isolés seront mis dans la situation de devoir travailler le dimanche pour préserver leur métier et son évolution, avec la conséquence que l'on imagine sur la garde de leurs enfants. Il est difficile d'entrevoir, dans les situations de ce genre, un réel progrès social ».

L'article continue ainsi : « Alors que l'absence de repères personnels et sociétaux est de plus en plus cruelle, il n'est pas acceptable de faire courir aux Français ce risque de généralisation du travail dominical, proche ou lointain. »

Enfin, je terminerai par une dernière citation : « Cette compétition entre les commerces affectera les territoires. Il est à craindre que le phénomène de "pompe aspirante" soit accentué, quand tout le monde en constate déjà la nuisance pour nos commerces de centre-ville. La logique pure de marché prévalant entre les territoires produira une concentration accrue du commerce dans les mains d'un petit nombre d'opérateurs, et donc en un petit nombre de lieux. » Tout est dit ! C'est la vérité, et nous partageons ces propos.

**Mme Sophie Primas.** Amen !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 551, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 458

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Les articles L. 3132-24, L. 3132-25, L. 3132-25-1, L. 3132-25-2 et L. 3132-25-5 sont abrogés ;

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Cet amendement vise à revenir sur l'extension du travail dominical pour les établissements de vente au détail situés dans les zones touristiques internationales, les zones commerciales et dans l'emprise des gares de la loi Macron.

Le ministre de l'économie a réalisé mardi une opération de communication sur le bilan de l'ouverture du travail dominical et a évalué que 43 % des soixante-dix plus grandes villes ont augmenté le nombre de dimanches ouverts en 2016 par rapport à 2015.

Un pourcentage de 25 % des villes a choisi le maximum de douze ouvertures, et des magasins à Paris ont pu ouvrir tous les dimanches à partir du mois de novembre en s'appuyant sur la disposition transitoire des neuf dimanches.

Étrangement, aucun bilan n'a encore été fait des contreparties offertes aux salariés et des effets du travail dominical évoqués par Michel Le Scouarnec.

Alors même que le volontariat était censé constituer la protection des salariés appelés à travailler le dimanche, nous savons que des pressions ont été exercées – je pense au BHV à Paris. Les manœuvres pour étendre le travail le dimanche dans toutes les entreprises, y compris contre l'avis des salariés, ont un objectif, la libéralisation du travail le dimanche pour l'ensemble des salariés.

Nous avons combattu dans cette enceinte la loi Macron et le travail le dimanche ; nous continuons à mener la bataille et à refuser ces mesures de régression sociale qui portent atteinte au droit des salariés à profiter de leur vie familiale, sociale et personnelle.

La création des milliers d'emplois dans les entreprises ouvertes le dimanche et l'augmentation extraordinaire de leur chiffre d'affaires, où sont-elles ? Nulle part !

Comme nous l'avions dit à l'époque, le travail dominical est – c'est déjà très important – un recul social considérable ; nous continuons à refuser les dérogations prévues par la loi Croissance et activité au principe du repos dominical.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 5 rectifié *quater*, présenté par Mme Primas, MM. G. Bailly, Bizet et Cambon, Mme Cayeux, MM. César, Charon, Chasseing, Dallier et Darnaud, Mmes Deromedi, Duchêne, Duranton, Estrosi Sassone et Gruny, MM. Husson, Laménie, Lefèvre et P. Leroy, Mme Lopez, MM. Mandelli et Masclat, Mme Mélot, MM. Panunzi, Pellevat et Perrin, Mme Procaccia et MM. Raison, Rapin, Revet, Vasselle et Gremillet, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 458

Insérer trois alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 3132-25-5 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est supprimé ;

b) À la première phrase du second alinéa, la référence : « à l'article L. 3132-24 » est remplacée par les références : « aux articles L. 3132-24, L. 3132-25 et L. 3132-25-1 » ;

La parole est à Mme Sophie Primas.

**Mme Sophie Primas.** Cet amendement vise à corriger une forme d'anomalie de notre droit.

Dans les zones commerciales et touristiques, dans lesquelles le travail du dimanche est autorisé bien évidemment sous conditions, les magasins peuvent ouvrir toute la journée. Mais une bizarrerie de notre droit fait que les commerces de détail alimentaire – chocolateries, magasins de thé, confiseries – doivent fermer à midi. Dans des centres où 95 % des commerces ne sont pas alimentaires, ces quelques magasins sont, eux, obligés de fermer à cette heure-là.

Cet amendement tend à corriger cette anomalie, en conservant aux salariés les mêmes niveaux de droits et les mêmes conditions.

**Mme la présidente.** Les trois amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 10 est présenté par M. Cigolotti.

L'amendement n° 123 rectifié est présenté par MM. P. Dominati, Commeinhes, Magras, Houel, Cambon, Vasselle, Longuet et Doligé, Mme Duranton,

MM. Laménie et Gilles, Mme Deromedi, MM. Karoutchi, Bouchet, G. Bailly, Charon, Poniatowski, Masclat et Rapin, Mme Primas et M. Béchu.

L'amendement n° 238 rectifié *bis* est présenté par MM. Cadic et Canevet, Mme Billon et MM. Bockel, Delahaye, Guerriau, Longeot et Pozzo d'Orto.

Ces trois amendements sont ainsi libellés :

Alinéas 459 à 462

Remplacer ces alinéas par un alinéa ainsi rédigé :

1° *bis* La dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 3132-26 est supprimée.

L'amendement n° 10 n'est pas soutenu.

La parole est à M. Philippe Dominati, pour présenter l'amendement n° 123 rectifié.

**M. Philippe Dominati.** Dix mois après l'adoption de la loi Macron, un constat s'impose s'agissant de l'ouverture du travail le dimanche, notamment dans les zones touristiques : c'est un échec flagrant. À part le quartier de Beaugrenelle, où quelques petits commerces ont pu ouvrir, rien ne fonctionne dans les zones touristiques de Paris.

Pourtant, à la suite des attentats de la fin de l'année dernière et des difficultés que nous vivons actuellement, nous sommes partisans de l'ouverture du travail dominical.

Cet amendement vise à supprimer une contrainte, celle qui consiste à fixer la liste des dimanches ouverts pendant une année avant le 31 décembre de l'année précédente. Il existe un délai de deux mois qui est extrêmement contraignant. De nombreux maires ne respectent pas cette disposition. Par ailleurs, il est souvent nécessaire de changer soit les dates, soit le dispositif.

Cet amendement a pour objet de faire sauter cette contrainte et de revenir au régime antérieur : il ne serait pas nécessaire de tenir compte de la date de clôture pour ouvrir les dimanches de l'année suivante.

**Mme la présidente.** La parole est à M. Olivier Cadic, pour présenter l'amendement n° 238 rectifié *bis*.

**M. Olivier Cadic.** Madame la présidente, madame la ministre, mes chers collègues, je m'adresse à vous, travailleurs et travailleuses de nuit depuis vingt et une heures.

**Mme Cécile Cukierman.** Nous ne sommes pas des travailleurs, mais des élus !

**M. Olivier Cadic.** Notons que, pour les Espagnols et les Italiens, le travail de nuit commence à vingt-deux heures, et, pour les Allemands et les Britanniques, à vingt-trois heures. Quant aux pompiers, malgré le principe d'égalité républicaine, ils seront considérés comme travailleurs de nuit dans vingt minutes, à minuit...

Désormais conscient, grâce à nos collègues du groupe CRC, que le travail de nuit nous expose au cancer et aux problèmes cardio-vasculaires...

**Mme Annie David.** Ce n'est pas nous qui avons fait ces rapports !

**M. Olivier Cadic.** ... et que nous sommes en train de sacrifier notre santé et notre vie familiale, je serai bref pour que nous puissions rentrer plus tôt ce soir et ainsi satisfaire M. Desessard.



En écoutant certains d'entre vous, mes chers collègues, nous risquons non pas le burn-out, mais plutôt le *sleep-out...* (*Sourires.*) Je précise que c'est de l'anglais, pour qu'on ne pense pas que c'est une réflexion sexiste. (*Nouveaux sourires.*)

Cet amendement a été parfaitement défendu par Philippe Dominati. Je n'en dirai pas davantage. Je ne partirai pas pour autant, mes chers collègues du groupe CRC, je reste pour vous écouter. (*Applaudissements sur les travées de l'UDI-UC et du groupe Les Républicains, ainsi que sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.*)

**Mme la présidente.** L'amendement n° 550, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Après l'alinéa 459

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...) À la deuxième phrase, le mot : « douze » est remplacé par le mot : « cinq » ;

II. – Après l'alinéa 462

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° Les deuxième, troisième et dernier alinéas du même article L. 3122-26 sont supprimés. »

La parole est à M. Michel Billout.

**M. Michel Billout.** Je suis désolé de prolonger le sujet, mais à la suite des amendements portant sur les dispositions consacrées au repos quotidien, dont nous venons d'écouter les présentations sans réel débat – nous l'aurons certainement demain –, nous souhaitons, avec cet amendement, revenir sur le travail du dimanche, largement aggravé par la loi Macron votée l'été dernier.

Cet amendement porte sur l'article L. 3132-26 du code du travail, à savoir les dérogations au repos hebdomadaire du dimanche accordées par le maire pour les établissements de commerce de détail.

La loi Macron a porté de cinq à douze le nombre de « dimanches du maire », faisant de l'ouverture dominicale dans les commerces une ouverture non plus exceptionnelle, mais bien plus régulière, puisque nous parlons d'un dimanche par mois. Il ne s'agit donc plus de couvrir les seules périodes de soldes ou de fêtes de fin d'année.

De plus, ces possibilités d'ouverture supplémentaire, j'ai pu le constater, ont été davantage utilisées par les grandes surfaces, au détriment souvent de l'activité des commerçants forains présents sur les marchés le dimanche et qui connaissent, eux, une véritable précarité.

Cette rupture d'équilibre entre le petit commerce et la grande distribution était déjà pointée du doigt par l'Observatoire français des conjonctures économiques, relevant que l'ouverture dominicale entraînerait un transfert des dépenses et non une augmentation de la consommation. Ce n'est pas moi qui le dis !

Enfin, il est intéressant de noter que depuis la promulgation de la loi Macron, selon un premier bilan publié au mois de mars dernier par le ministère de l'économie, moins d'un quart des soixante-dix plus grandes villes françaises – quinze pour être précis – ont choisi d'utiliser leur potentiel de douze dimanches ! Ce peu d'empressement des maires montre que

cette disposition ne correspond pas à un besoin sur le terrain. Je ne pense pas que les choses s'amélioreront en simplifiant le dispositif.

C'est pourquoi, le présent texte étant censé, comme l'indique son titre, apporter de nouvelles « protections pour les actifs », nous proposons, dans l'intérêt de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale des salariés, de revenir *stricto sensu* à cinq « dimanches du maire ».

**Mme la présidente.** L'amendement n° 552, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 463 à 522

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Christine Prunaud.

**Mme Christine Prunaud.** Mes chers collègues, je vais essayer d'être brève !

Permettez-moi tout d'abord de rappeler l'état du droit concernant les jours fériés.

Aujourd'hui, les jours fériés sont les jours de fêtes légales énumérés par le code du travail. Parmi ceux-là, seul le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1<sup>er</sup> mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité – vous les connaissez aussi bien que moi –, comme les transports, les usines, les hôpitaux.

Les autres jours fériés peuvent être travaillés, sauf dispositions conventionnelles. C'est sur ce dernier point que le bât blesse avec le projet de loi que nous examinons.

En effet, la nouvelle architecture du code du travail en trois niveaux préfigure, ici comme ailleurs dans ce texte, l'inversion de la hiérarchie des normes au détriment des droits des salariés. C'est pourquoi nous vous proposons d'adopter notre amendement de suppression.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 553, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 487

Remplacer les mots :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

Un accord de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Je prendrai le temps de défendre cet amendement, puisque je dispose de deux minutes et trente secondes pour cela. Je rappellerai que, dans cette grande maison qu'est le Sénat, il y a beaucoup de travailleurs, mais que, dans cet hémicycle, nous ne sommes pas des travailleurs, car nous n'avons ni salaire – nous touchons une indemnité – ni contrat de travail – nous avons un mandat –, et que nous avons choisi de nous présenter devant des électeurs pour être sénateurs et sénatrices. Mais certains dans cette enceinte l'ont peut-être oublié. (*Exclamations.*)

**Mme Sophie Primas.** Des sénateurs qui travaillent !

**Mme Annie David.** Vous nous demandiez de vous écouter, mes chers collègues ; pouvez-vous, à votre tour, nous écouter ? (*Marques de réprobation agacée sur les travées du groupe Les Républicains.*)

**Mme Sophie Primas.** C'est ce que nous faisons !

**Mme Annie David.** Le droit d'amendement est ouvert à tous les élus, encore pour un certain temps. Je vous invite à déposer des amendements sur le prochain texte dont nous aurons à débattre ! Ainsi, nous pourrions vous écouter à satiété.

Quoi qu'il en soit, par cet amendement, nous voulons faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise en matière de définition des jours fériés chômés.

Le projet de loi conserve la liste des treize jours fériés tels qu'énoncés actuellement à l'article L. 3133-1 du code du travail, mais il introduit dans la loi un champ de négociation collective sur cette question – jusque-là, ce n'était pas le cas – en prévoyant qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche, définisse les jours fériés chômés. Faute d'accord, l'employeur fixe, de façon unilatérale, les jours fériés chômés.

Il y aura donc non plus des garanties protectrices collectives communes, mais bien un code « à la carte », dont le menu pourra être fixé, en dernier ressort, par l'employeur qui déterminera les jours fériés chômés dans son entreprise.

Selon les rapporteurs, il ne s'agit que d'inscrire dans la loi une pratique courante. Mais de quelle pratique parle-t-on ?

Certes, aucune disposition légale ne rend obligatoire le chômage d'un jour férié autre que le 1<sup>er</sup> mai. Cependant, la plupart des conventions collectives prévoient que tout ou partie des jours fériés légaux sont chômés, ce qui ne sera plus le cas demain si on laisse le projet de loi en l'état.

Telles sont les raisons pour lesquelles je vous propose d'adopter cet amendement, qui permettra de maintenir le droit actuel.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 870, présenté par M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa, Blandin et Bouchoux et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher, est ainsi libellé :

Alinéas 488 à 490

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Jean Desessard.

**M. Jean Desessard.** Je présente cet amendement pour changer un point du présent projet de loi, qui est visiblement un texte de progrès social ; je me permets de le modifier quelque peu !

Ce projet de loi prévoit qu'un accord collectif définisse les jours fériés chômés. À défaut d'accord, l'employeur fixe ces derniers. Ainsi, sans accord collectif, une entreprise pourra déterminer elle-même les jours qu'elle souhaite voir ou non chômés pour les salariés. Or il est d'usage que les onze jours fériés fixés par la loi en France soient chômés par les salariés dans les entreprises.

La loi dispose que le 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômé – on n'y touche pas. Dans l'hypothèse où l'employeur fixerait les jours fériés chômés, le salarié aurait l'obligation de

travailler les dix autres jours fériés. Autrement dit, il pourrait perdre le bénéfice de l'usage selon lequel un jour férié est chômé.

Il est important de pouvoir garder la possibilité de fixer par accord collectif les jours fériés chômés. Cet usage favorable aux salariés ne saurait être écarté par une décision unilatérale de l'employeur, en particulier dans la mesure où le respect de cet usage permet aux salariés de bénéficier d'un temps de repos supplémentaire.

Pour ces raisons, le présent amendement vise à supprimer la possibilité pour l'employeur de fixer les jours fériés chômés.

Cela dit, j'aurais aimé débattre de cette proposition sur un mode réactif avec Mme la ministre. Il me faudra pourtant attendre demain pour entendre sa réponse, une réponse qu'elle me fera parmi quelque 200 autres ! J'espère pouvoir trouver un petit espace pour échanger avec elle de façon, je le répète, réactive.

Je sais que cela vous ennuie tout autant que moi, madame la ministre, de ne pas pouvoir me répondre immédiatement. Et cette déception, elle est partagée par tous mes *fans*, qui suivent mes interventions sur Public Sénat. (*Sourires.*) Ce soir, ils ont commencé par regarder le match de football, ce qui les a éloignés de cette discussion, mais depuis que le match est terminé, ils m'envoient des SMS dans lesquels ils me demandent où est le débat ce soir. Eux aussi sont un peu déçus d'assister à une succession de monologues. S'ils apprécient beaucoup d'entendre toutes nos interventions, ils auraient néanmoins aimé assister à une confrontation et écouter votre explication, madame la ministre, sur chaque amendement. Alors, ils sont déçus !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 554, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 496

Compléter cet alinéa par deux phrases ainsi rédigées :

Ce dernier doit pouvoir justifier, auprès de la direction générale du travail, de l'impossibilité, pour des raisons d'extrême nécessité, de fermer son établissement ou son service le jour normalement chômé. Un accord interprofessionnel détermine la liste des services susceptibles d'ouvrir le 1<sup>er</sup> mai.

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Cet amendement est défendu.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 555, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 513

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** À l'origine, la loi de 2004 instaurant la journée de solidarité prévoyait qu'une convention, un accord de branche ou un accord d'entreprise en détermine la date. À défaut d'accord, le code du travail fixait cette journée au lundi de Pentecôte.

Cette disposition, peu efficiente, car inégalement appliquée, fut la cible de critiques récurrentes de sorte que, en 2008, le gouvernement de droite a proposé d'assouplir la mise en œuvre de cette journée de solidarité. Il introduit alors une formule de « journée à la carte », négociée au niveau de chaque entreprise.

C'est ainsi que la loi du 16 avril 2008 a fait primer l'accord d'entreprise sur l'accord de branche pour déterminer les modalités d'accomplissement de cette journée de solidarité.

Elle a également introduit une nouvelle disposition prévoyant que, à défaut d'accord collectif, ces modalités soient définies par l'employeur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

Enfin, la journée de solidarité cesse d'être, par défaut, le lundi de Pentecôte.

Encore une fois, au lieu de repenser globalement la prise en charge de la dépendance – c'est bien de cela qu'il s'agit – et alors que le dispositif pose des difficultés bien réelles – par exemple, celle de la garde des enfants pour les parents salariés d'entreprises ouvertes ce jour-là, alors que les écoles sont fermées –, on bricole le dispositif finalement sur le dos des salariés.

Huit ans plus tard, les difficultés subsistent malgré ces « assouplissements ».

Vous me direz que l'article 2 de ce projet de loi ne fait que reprendre les dispositions modifiées par la loi du 16 avril 2008.

Justement, notre position n'a pas changé en la matière ! C'est la raison pour laquelle notre amendement vise à faire primer l'accord de branche sur l'accord d'entreprise.

De plus, ce dispositif de journée de solidarité, dont l'utilisation de l'intégralité des sommes collectées au profit de la dépendance suscite toujours des questions, ne répond en rien aux enjeux sociaux, économiques et démographiques du vieillissement de la population.

Nous plaçons toujours pour une autre prise en charge de la dépendance par la création d'un cinquième risque, parce que la dépendance doit être considérée comme un risque social à part entière et, à ce titre, mérite d'être prise en charge solidairement par la collectivité nationale.

Vous le constatez, mes chers collègues, nous avons abordé beaucoup de petits sujets qui, mis bout à bout, font apparaître qu'on alourdit vraiment la barque pour les salariés !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 556, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 523 à 650

Supprimer ces alinéas.

La parole est à Mme Cécile Cukierman.

**Mme Cécile Cukierman.** Après le travail de nuit, le travail du dimanche, nous attaquons maintenant les congés payés. En effet, par cet amendement, et sans surprise, nous proposons la suppression de l'ensemble des alinéas de l'article 2 concernant les différents dispositifs relatifs aux congés payés.

En effet, en quoi les nouvelles règles dans ce domaine peuvent-elles avoir la moindre influence en matière d'emploi ? On pourrait dire qu'il s'agit presque, en l'espèce, d'un cavalier de la part du Gouvernement.

Est-il nécessaire et souhaitable de modifier les règles actuelles du code du travail en matière de congés payés, alors qu'elles sont dans l'ensemble plutôt bien comprises et qu'elles ne sont pour ainsi dire jamais cause de conflit ?

En fait, il s'agit, une nouvelle fois, de réduire les droits actuels, puisque, par les nouvelles dispositions contenues dans le présent texte, le nombre de jours de congés minimal est bien fixé, comme dans le cadre actuel, mais il devient aussi un nombre de jours maximal puisque, à aucun moment, y compris dans le cadre, madame la ministre, de vos fameux accords d'entreprise, votre projet de loi ne prévoit la possibilité d'en octroyer de supplémentaires.

Même oubli en ce qui concerne les arrêts maladie. Ceux-ci sont regardés comme des congés volontaires, n'ouvrant pas droit à congé et ne pourront donc pas être considérés dans les accords d'entreprise comme étant des arrêts subis ouvrant droit à congé.

Une fois encore, il y a, d'une part, ce que dit le projet de loi et qui est préjudiciable, et surtout, d'autre part, tout ce qu'il ne dit pas ! En revanche, en termes de recul, ce texte prévoit la possibilité pour un employeur, dans le cadre d'un accord d'entreprise, de déroger à l'interdiction de modifier, par exemple, les dates de congés moins d'un mois avant la date prévue, de décider l'ordre des départs, en tenant plus ou moins compte des critères définis par la loi, et d'adapter la méthode de calcul des jours de fractionnement.

Pis, dans ce dernier domaine, il prévoit qu'il puisse être dérogé aux dispositions prévues après accord individuel du salarié.

La porte est ainsi ouverte à toutes les pressions, à tous les chantages !

Aussi, pour toutes ces raisons, nous proposons de supprimer l'ensemble des alinéas concernant les dispositions sur les congés payés.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 91 rectifié *bis*, présenté par MM. Mouiller, Mandelli, Vial et Morisset, Mme Billon, MM. J.P. Fournier et B. Fournier, Mmes Morhet-Richaud et Cayeux, MM. de Legge, Houel, Bonhomme et Guerriau, Mme Lopez, MM. Dallier et Cambon, Mme Canayer, MM. Bouchet et Trillard, Mme Imbert, MM. Longeot, Masclat, Gilles, D. Robert, Comminhes, Lefèvre et Rapin, Mmes Deroche et Micouleau, MM. Laménie, Revet, Pellevat, Huré, Charon et César, Mme Keller, MM. Grand et L. Hervé et Mme Gruny, est ainsi libellé :

Alinéa 529

Après la référence :

L. 1225-37

insérer les mots :

ou d'une suspension de son contrat de travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un handicap

La parole est à M. Philippe Mouiller.

**M. Philippe Mouiller.** Puisque je vais de nouveau évoquer la situation de personnes en situation de handicap, je veux, à ce propos, rappeler que lorsque nous abordons ces sujets au sein de la commission des affaires sociales, ils font l'objet d'un très large consensus.

Cet amendement vise à améliorer le droit à congés payés pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant un handicap.

Même si la loi reconnaît déjà cette possibilité, un certain nombre de cas sont malheureusement encore source de litiges auprès des tribunaux.

Nous voulons que cette précision figure clairement et en toutes lettres dans la loi, permettant ainsi une reconnaissance des droits à congés payés au profit des personnes concernées.

**Mme la présidente.** Madame la ministre, mes chers collègues, je vous propose de prolonger notre séance au-delà de minuit, afin d'achever la présentation de l'ensemble des amendements faisant l'objet de la présente discussion commune. Il en reste vingt-sept. Nous entendrons les avis de la commission et du Gouvernement sur tous ces amendements demain matin.

Il n'y a pas d'opposition?...

Il en est ainsi décidé.

L'amendement n° 559, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

I. – Alinéa 534

Compléter cet alinéa par les mots :

au cours de la période annuelle de référence

II. – Alinéa 557

Rédiger ainsi cet alinéa :

« Art L. 3141-11. – Le point de départ de la période annuelle de référence mentionnée à l'article L. 3141-3 est fixé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

La parole est à M. Michel Le Scouarnec.

**M. Michel Le Scouarnec.** Cet amendement vise à modifier la période de référence pour la prise de congés. Ainsi, la période fixée aujourd'hui par le code du travail s'étend du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. Nous proposons, à l'instar des députés socialistes, de modifier cette période pour la faire coïncider avec l'année civile.

En effet, la période retenue actuellement pose un certain nombre de problèmes.

Le premier d'entre eux est clairement un manque de lisibilité : alors que l'année civile sert de référence pour la plupart des actes de la vie, la période de référence des congés crée un système d'exception au même titre que les années scolaires et universitaires, elles aussi différentes à la fois de l'année civile et de la période de référence des congés payés. À la vue du nombre important de jeunes scolarisés et salariés, on imagine sans mal les difficultés pour ces derniers.

Le second problème, plus large, est que certains salariés ne peuvent, au final, jamais jouir de la totalité de leurs congés. En effet, une fois arrivé le mois de mai, il est souvent compliqué pour tous les salariés de solder leurs droits à congé au cours d'un mois où les jours fériés et les ponts sont déjà nombreux et où les employeurs ne peuvent pas se passer de l'ensemble de leurs effectifs.

De fait, avec la perte des congés non pris au 1<sup>er</sup> juin, ce sont de très nombreux salariés qui ne peuvent pas profiter de leurs congés. D'ailleurs, certaines entreprises ont déjà pris le parti de faire coïncider les périodes de l'année civile et de référence des congés, dans un souci de simplification et de pleine jouissance des droits des salariés. La référence de l'année civile pourrait faciliter la vie à la fois des salariés, mais aussi des employeurs, qui accordent bien souvent des congés au mois de décembre, à un moment où la fatigue est toujours palpable avec l'arrivée de l'hiver.

C'est en nous fondant sur ces deux raisons que nous proposons de modifier la période de référence de ces congés.

En marge de la présentation de cet amendement, je veux revenir sur certains propos tenus tout à l'heure au sujet des travailleurs. Dans cette enceinte, il y a, c'est vrai, des sénateurs qui travaillent beaucoup. Je suis d'accord sur ce point ! Nous exerçons toutefois une fonction d'élu et non un métier comme les salariés de la vie civile. Il faut bien reconnaître que c'est différent !

**Mme la présidente.** L'amendement n° 557, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 542

Supprimer les mots :

, dans la limite d'une durée interrompue d'un an,

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Nous avons déjà fait allusion à cette question des arrêts maladie soulevée par cet amendement.

En défense de notre amendement de suppression de l'ensemble des alinéas de l'article 2 correspondant aux dispositions concernant les congés payés, nous nous étions étonnés que les arrêts maladie ne soient pas considérés comme des jours travaillés pour le décompte des droits à congés payés.

En effet, seuls les arrêts pour accident du travail et pour maladie professionnelle le sont.

Cela s'ajoute au fait que de nombreuses maladies trouvent leur origine dans l'activité professionnelle, sans pour autant être reconnues comme maladies professionnelles.

Cela s'ajoute au fait qu'une maladie professionnelle met du temps à être diagnostiquée et à être reconnue, si bien que les arrêts ne sont pas reconnus durant un certain temps comme relevant d'une maladie professionnelle et ne sont donc pas comptabilisés comme des journées travaillées ouvrant droit à congé.

Considérer que les jours d'arrêt maladie ne doivent pas être décomptés comme travaillés au regard de l'ouverture des droits à congé laisse à penser que, en termes de droits des salariés, ces arrêts doivent être regardés comme des périodes de repos en quelque sorte volés.

Par-delà l'injustice de réduire les congés payés des salariés malades, qui, finalement, auraient peut-être encore plus besoin que d'autres d'un repos réparateur, cette discrimination ainsi faite entre maladie professionnelle et autre maladie est contraire au droit européen.

En effet, la Cour de justice de l'Union européenne condamne toute distinction entre salariés malades fondée sur l'origine de la maladie.

Avec cette disposition contenue dans ce texte, nous sommes bien dans le cas d'une telle différenciation.

Aussi, par humanité, d'abord, avec esprit de compassion et de solidarité, ensuite, et pour le respect du droit qui s'impose à tous, enfin, nous vous proposons de réécrire l'alinéa 542 de l'article 2, afin que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle soient bien considérées comme ouvrant droit à congé.

Tel est le sens de cet amendement.

Je me permets à mon tour de faire une remarque en marge de sa présentation. Je ne sais pas si tout le monde est d'accord pour dire qu'il est bien difficile de travailler la nuit, mais je considère qu'il reste difficile pour beaucoup de mes collègues de maintenir leur attention la nuit. À partir du moment où ils ne prennent pas la parole, je leur conseille de sortir de l'hémicycle pour mener leurs conversations privées. L'écoute collective y gagnerait ! (*Protestations sur les travées du groupe Les Républicains, ainsi que sur certaines travées du groupe socialiste et républicain.*)

**Mme la présidente.** L'amendement n° 92 rectifié *bis*, présenté par MM. Mouiller, Mandelli, Vial et Morisset, Mme Billon, MM. J.P. Fournier et B. Fournier, Mmes Morhet-Richaud et Cayeux, MM. de Legge, Houel, Bonhomme et Guerriau, Mme Lopez, MM. Dallier et Cambon, Mme Canayer, MM. Trillard, Longeot, Masclat, Gilles, D. Robert, Commeinhes, Lefèvre et Rapin, Mme Deroche, MM. Laménie, Chasseing, Perrin, Raison, Revet, Pellevat, Huré, Charon et César, Mme Keller, MM. Grand et L. Hervé et Mmes Deromedi et Gruny, est ainsi libellé :

Alinéa 548

Compléter cet alinéa par les mots :

et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il est en situation de handicap

La parole est à M. Philippe Mouiller.

**M. Philippe Mouiller.** Pour ma part, je ne vais pas donner une leçon à portée générale, me contentant d'intervenir de nouveau sur un amendement concernant le handicap.

Nous proposons d'octroyer des congés supplémentaires lorsque les familles ont un enfant en situation de handicap.

En effet, dans cette situation très particulière et souvent bien lourde pour les familles, le besoin de prise en charge, lui, est permanent. De ce fait, la notion de limite d'âge n'a pas de sens. Nous proposons donc de la supprimer pour les enfants qui sont, malheureusement, concernés par le handicap.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 435 rectifié, présenté par Mme Gatel, MM. Capo-Canellas et Longeot, Mme Férat, M. Lasserre, Mme Billon et MM. L. Hervé, Marseille, Roche, Cigolotti et Médevielle, est ainsi libellé :

Alinéa 552

Avant les mots :

Un accord

insérer les mots :

Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32,

La parole est à Mme Françoise Gatel.

**Mme Françoise Gatel.** Cet amendement, qui concerne les périodes de congés payés, vise à préserver les modalités particulières pour des secteurs d'activité où des caisses de congés payés ont été mises en place. C'est notamment le cas dans le secteur du bâtiment.

La rédaction de l'article L.3141-10 du code du travail par l'article 2 de ce projet de loi permet de déroger, par accord d'entreprise, à la période annuelle des congés fixée au niveau de la branche, quel que soit le secteur d'activité. Une telle faculté de dérogation pourrait être de nature à entraver le bon fonctionnement du service des congés payés par ces caisses, sans apport véritable pour les salariés.

Il est donc proposé par cet amendement de prévoir une dérogation à destination des secteurs pourvus de caisses de congés payés à cette faculté de fixation de la période des congés au niveau de l'entreprise.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 558, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 552

Remplacer les mots :

d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d'entreprise ou d'établissement

La parole est à M. Michel Billout.

**M. Michel Billout.** Selon un récent sondage, 57 % des Français espèrent partir en vacances cet été. Les cinq semaines de congés payés y sont probablement pour beaucoup.

Que ceux qui brocardent la France comme le pays des acquis sociaux à outrance se souviennent que, avant 1936, avant le Front populaire, le principe des congés payés dans notre pays était très limité, alors que plusieurs pays les avaient déjà instaurés : l'Allemagne dès 1905, l'Autriche-Hongrie et les pays scandinaves depuis 1910, la Tchécoslovaquie, la Pologne, le Luxembourg au début des années vingt, puis la Grèce, la Roumanie, l'Espagne, le Portugal, ainsi que le Chili, le Mexique et le Brésil entre la fin des années vingt et des années trente. En 1936, le Front populaire n'aura fait que rattraper un retard important par rapport à des pays voisins ou plus lointains.

Après la Seconde Guerre mondiale, le véritable « laboratoire social » que représentait en France la régie Renault avec, à sa tête, Pierre Dreyfus, accorde, en 1955, aux salariés de la régie une troisième semaine de congés payés et, contre l'avis des pouvoirs publics, une quatrième, sept ans plus tard. Elle entraîne dans son sillage plusieurs autres entreprises, telle la Société des transports en commun de la régie parisienne qui, de son côté, accorde vingt et un jours de congés payés.

**M. Jean-Baptiste Lemoine**, *rapporteur*. Sans parler de l'Imprimerie nationale!

**M. Michel Billout**. Le mouvement des congés payés principalement marqué par le Front populaire a donc également été mené par des dirigeants d'entreprise publique assez éclairés – il en existe! –, jusqu'au dernier chapitre de cette histoire, pour l'instant, l'ordonnance du 13 janvier 1982 – prise par le gouvernement Mauroy – qui instaura la cinquième semaine de congés payés.

En votant en faveur du présent amendement, je vous invite, mes chers collègues, à refuser que la durée annuelle des congés soit d'abord déterminée par un accord d'entreprise et d'établissement. Cette durée est une conquête sociale à conserver pour l'ensemble des salariés de ce pays. En effet, pour la première fois depuis longtemps, une loi concernant le droit du travail pourrait être synonyme de réduction de la durée légale des congés payés dans notre pays!

**Mme la présidente**. L'amendement n° 299, présenté par Mmes D. Gillot, Campion, Guillemot et Tocqueville, MM. Kaltenbach, Lalande, Godefroy, Daudigny, Masseret, J.C. Leroy, Marie, Vincent et Assouline, Mme Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mme Claireaux, M. Durain, Mmes Emery-Dumas, Féret et Génisson, MM. Jeansannetas et Labazée, Mmes Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain, est ainsi libellé :

Alinéa 554

Compléter cet alinéa par les mots :

ou de la pénibilité au travail

La parole est à Mme Dominique Gillot.

**Mme Dominique Gillot**. Par cet amendement, nous proposons de permettre à la négociation collective de majorer la durée des congés en cas de pénibilité au travail, notamment pour les personnes handicapées qui font l'effort de travailler en milieu ordinaire et pour lesquelles l'avancée en âge peut avoir une incidence, car leur résistance au travail diminue, ce qui justifie la majoration de la durée des congés.

**Mme la présidente**. L'amendement n° 889 rectifié, présenté par MM. Collombat et Bertrand, Mmes Jouve et Malherbe et M. Vall, n'est pas soutenu.

Les cinq amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 280 rectifié *bis* est présenté par Mmes Jouanno et Morin-Desailly, M. Roche, Mme Hummel, MM. Laménie et Cigolotti et Mme Létard.

L'amendement n° 300 est présenté par Mmes Blondin, Meunier, Lepage, Génisson, Féret et Bricq, MM. Guillaume et Caffet, Mmes Campion et Claireaux, MM. Daudigny et Durain, Mme Emery-Dumas, MM. Godefroy, Jeansannetas et Labazée, Mmes Riocreux et Schillinger, MM. Tourenne et Vergoz, Mme Yonnet et les membres du groupe socialiste et républicain.

L'amendement n° 421 est présenté par Mme Bouchoux, M. Desessard, Mmes Archimbaud, Benbassa et Blandin et MM. Dantec, Gattolin, Labbé et Poher.

L'amendement n° 561 est présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen.

L'amendement n° 931 rectifié est présenté par Mme Laborde, MM. Amiel, Bertrand et Guérini, Mmes Jouve et Malherbe et M. Vall.

Ces cinq amendements sont ainsi libellés :

I. – Après l'alinéa 566

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« *Art. L. 3141-14...* – Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

II. – Alinéas 572 et 582

Supprimer ces alinéas.

L'amendement n° 280 rectifié *bis* n'est pas soutenu.

La parole est à Mme Emery-Dumas, pour présenter l'amendement n° 300.

**Mme Anne Emery-Dumas**. Actuellement, l'article L.3141-16 du code du travail prévoit que, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Or l'article 2 du présent projet de loi, tel qu'il a été adopté par la commission des affaires sociales, revoit l'architecture du chapitre du code du travail consacré aux congés payés, de sorte que le délai d'un mois avant le départ en deçà duquel l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de départ ne constitue plus que des dispositions supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord, mais qui ne sont plus garanties par l'ordre public.

Il faut le souligner, la modification des dates de départ en congés par l'employeur peut poser des difficultés particulières pour les salariés, notamment les femmes qui ont des enfants : je pense aux problèmes liés aux vacances scolaires, par exemple les inscriptions dans les centres aérés. Cela concerne en particulier les familles monoparentales, dans leur très grande majorité des mères seules avec enfants et des couples séparés.

Cet amendement vise à réintégrer dans l'ordre public le fait que l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

**Mme la présidente**. La parole est à M. Jean Desessard, pour présenter l'amendement n° 421.

**M. Jean Desessard**. C'est le dernier amendement que je défendrai ce soir, madame la présidente, mais je resterai jusqu'au bout pour écouter les diverses interventions et les cours d'histoire... (*Sourires.*)

**Mme Cécile Cukierman**. Le travail était l'un des sujets de l'épreuve de philosophie du bac ce matin!

**M. Jean Desessard**. L'article 2 du présent projet de loi pose le principe suivant : un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche fixe les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congé.

Nous considérons quant à nous, comme Mme Emery-Dumas, qu'il doit être d'ordre public que ce délai soit au moins d'un mois. En effet, la modification des dates de départ par l'employeur peut poser des difficultés particulières pour les salariés ayant des enfants lors des vacances scolaires

– inscriptions au centre aéré, en colonie de vacances, bref, il s’agit de toute l’organisation des vacances. Ces difficultés sont exacerbées pour les familles monoparentales – très majoritairement des mères seules avec enfants – et les couples séparés devant organiser les vacances des enfants et leur garde alternée.

Nous estimons donc que le délai de prévenance de modification des congés doit *a minima* être d’un mois, afin de pallier ces difficultés.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Laurence Cohen, pour présenter l’amendement n° 561.

**Mme Christine Prunaud.** Il est défendu, madame la présidente.

**Mme la présidente.** La parole est à Mme Françoise Laborde, pour présenter l’amendement n° 931 rectifié.

**Mme Françoise Laborde.** Il est également défendu, madame la présidente.

**Mme la présidente.** L’amendement n° 562, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 569

Remplacer les mots :

d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d’entreprise ou d’établissement

La parole est à Mme Annie David.

**Mme Annie David.** Faire descendre au niveau de l’entreprise les règles du jeu en matière de prises de congé est pour le moins discutable et semble pouvoir constituer l’objet d’un grand nombre de contentieux dans les années à venir.

On nous présente de plus en plus souvent nos entreprises comme une sorte de grande famille, au sein de laquelle il n’y a plus de lutte de classes, plus d’ouvriers, mais plutôt des collaborateurs, plus de production, mais des projets partagés, le tout nanti d’une visée audacieuse. Plus concrètement, pourtant, on dit aussi que les entreprises manquent de lisibilité, y compris sur le court terme, et que la vie économique est un combat sans fin mené au jour le jour.

Posons tout d’abord les réelles données du problème. Rappelons que 82 % des entreprises de notre pays ont un effectif inférieur à 10 salariés, ce qui rend peu probable, malgré l’outil éventuel du mandatement, la passation du moindre accord d’entreprise.

Dans une convention collective comme celle de la coiffure – ce secteur compte tout de même 98 700 salariés, dont 88 % de femmes, 26,6 % d’employés à temps partiel, plus de 28,5 % de salariés payés au SMIC ou autour, avec le salaire moyen le plus faible de toutes les conventions collectives –, on recense en effet 97 % d’entreprises de moins de 10 salariés, avec un fort développement récent de la franchise. Le recours à l’accord d’entreprise conduirait donc, dans ce cas, à laisser environ 750 à 800 grands salons décider pour les autres et mettre en péril l’emploi des 80 000 salariés des plus petites entités.

On notera que les règles relatives aux congés payés, dans cette convention collective qui est pourtant loin d’être la plus porteuse de progrès social, fixent un délai de prévenance de deux mois en cas de demande de l’employeur pour modifier la date de prise du congé annuel ou principal.

Le recours aux accords d’entreprise, dans ce secteur, au détriment de l’accord de branche, constitue le plus sûr moyen de déstabilisation de l’ensemble d’une profession, au demeurant assez difficilement délocalisable. Nous ne pouvons donc que vous inviter, mes chers collègues, à adopter cet amendement.

**Mme la présidente.** L’amendement n° 563, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéa 594

Remplacer les mots :

d’entreprise ou d’établissement ou, à défaut, un accord de branche

par les mots :

de branche ou, à défaut, un accord d’entreprise ou d’établissement

La parole est à M. Dominique Watrin.

**M. Dominique Watrin.** Selon vous, madame la ministre, la recherche de proximité pour la négociation collective peut avoir quelques avantages. Nous vous entendons, mais votre volonté systématique de privilégier les accords d’entreprise pour ce qui concerne l’ensemble des questions relatives à l’aménagement du temps de travail et, même, aux congés, s’avère beaucoup plus contestable.

Je prendrai un exemple dans mon département du Pas-de-Calais : l’entreprise UGO, filiale de ThyssenKrupp, basée à Isbergues. Adopté au mois de septembre 2014, l’accord collectif d’entreprise sur les mesures d’adaptation pour l’avenir d’UGO est édifiant. Tout d’abord, le préambule de l’accord revient sur le contexte international difficile : concurrence internationale, pression de la maison mère en Allemagne, difficultés à trouver des financements. Toutes ces raisons conduisent certains syndicats à accepter la fin du treizième mois, la baisse, voire la suppression de certaines primes, le gel des embauches et la réorganisation du temps de travail et des congés, avec la suppression de RTT. En somme, il s’agit non plus de travailler plus pour gagner plus, mais de travailler plus pour assurer les marges.

Nous sommes là au cœur de la lutte des classes ; la CGT ne s’y est d’ailleurs pas trompée et a refusé de signer l’accord. À Isbergues, les actionnaires pressurent les salariés pour maintenir les marges, et vous voulez qu’on étende encore cette possibilité *via* l’article 2 ! Pourtant, ce sont ces mêmes actionnaires qui, en réclamant ces baisses de coûts dans chaque entreprise à l’échelle de l’Europe, alimentent la course au *dumping* social.

Ce qui était jusqu’ici exceptionnel, la renégociation dans l’entreprise d’accords moins avantageux que les accords de branche, va devenir la règle en application de l’article 2 du présent projet de loi. C’est inadmissible, et les salariés de ThyssenKrupp Isbergues, qui étaient en grève vendredi dernier, ne disent pas autre chose : les bénéficiaires sont repartis à la hausse, mais l’accord s’appliquera encore pendant un an !

Où est le donnant-donnant ? Où est le gagnant-gagnant ?

**Mme la présidente.** L'amendement n° 560, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 602

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

« En l'absence d'accord, les congés acquis entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre peuvent être reportés jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

La parole est à Mme Évelyne Didier.

**Mme Évelyne Didier.** Cet amendement vise à généraliser un droit de report des congés d'une année sur l'autre, ou plutôt d'un semestre à l'autre.

En effet, les possibilités d'un tel report sont aujourd'hui très limitées, tant par la voie légale que par la voie d'un accord avec l'employeur. Seuls peuvent être reportés une semaine de congés réservés pour la création d'une entreprise ou des jours de congés qui seraient placés sur un compte épargne-temps.

L'enjeu d'une possibilité de report est clairement de permettre aux salariés de jouir d'un droit durement acquis il y a quatre-vingts ans, à savoir les congés payés. En effet, il faut rappeler que, sauf accord collectif, les congés non pris ne sont ni reportables ni rémunérés.

Cette question du report permettrait par ailleurs de régler un problème récurrent dans certaines activités très spécifiques : l'impossibilité de poser des congés payés en période de fin d'année, dans la mesure où l'activité de certaines entreprises explose à cette période.

L'enjeu est en l'espèce non pas d'inciter les salariés à ne pas prendre leurs congés ni de créer une potentielle accumulation de congés sur plusieurs années, mais plutôt de corriger un phénomène trop récurrent pour être ignoré : la disparition chaque année de congés non pris ou, dans certaines entreprises, l'affectation arbitraire de congés à des périodes non désirées.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 1007, présenté par MM. Lemoyne, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Alinéa 620

Remplacer le mot :

ci-dessus

par la référence :

au présent I

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Il s'agit d'un amendement rédactionnel.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 564, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 646

Insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... – Après la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la troisième partie du code du travail est insérée une section ... ainsi rédigée :

« Section ... :

« Maintien du salaire en cas de réduction de la durée du travail

« *Art. L. 3232-...* – La diminution de la durée légale, conventionnelle ou réelle du travail ne peut-être une cause de la diminution des salaires effectifs, primes, accessoires de salaire et indemnités diverses comprises. Le taux horaire de chaque salarié s'obtient en divisant le salaire mensuel payé au cours de l'année, précédant la réduction de la durée du travail, heures supplémentaires comprises, par la nouvelle durée mensuelle du travail. Les taux horaires des salariés employés à temps partiel dans la même entreprise sont majorés à due proportion par application du principe de l'égalité de traitement. »

La parole est à Mme Cécile Cukierman.

**Mme Cécile Cukierman.** Cet amendement vise à garantir le maintien du niveau de salaire en cas de réduction du temps de travail. C'est non pas le passé, mais bien l'avenir, mes chers collègues !

En effet, le passage aux 32 heures qui constituerait à la fois un progrès social et un pas important vers la réduction du chômage, ne doit en aucun cas se faire au détriment des conditions de vie des salariés.

L'objectif de cette mesure étant la résorption du chômage, mais aussi de meilleures conditions de travail et de vie, il est nécessaire que les revenus des salariés restent inchangés. Cette précision est d'autant plus nécessaire dans un contexte où le salaire médian n'atteint pas 1 800 euros nets par mois, et que la réduction du temps de travail pour atteindre les 35 heures s'était soldée par une baisse des salaires dans au moins 17 % des accords collectifs, diminution qui n'est pas sans conséquence sur l'activité économique, notamment, la consommation.

La garantie du maintien du niveau de salaire permettrait en outre d'éviter le recours au double emploi, dont les conséquences sont catastrophiques sur la santé et les conditions de vie des salariés.

Les gains de productivité permis en partie par le numérique et les avancées technologiques, qui rendent aujourd'hui possible cette réduction réelle du temps de travail, doivent pouvoir se répercuter sur les conditions de vie des salariés avec un salaire mensuel inchangé pour moins d'heures travaillées.

Il est donc grand temps de mettre en place des conditions de travail respectueuses de la santé des salariés et de leurs aspirations légitimes à plus de temps libre, tout en conservant leur niveau de revenu, afin de réaliser un réel progrès social.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 565, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 646

Insérer un 5° ainsi rédigé :

5° Il est complété par un titre ... ainsi rédigé :

« TITRE ...



« MESURES D'INFORMATION ET DE CONTRÔLE

« Chapitre I<sup>er</sup>

« Affichage

« *Art. L. 3181-...* – L'employeur affiche la répartition du temps de travail des salariés dans les locaux de travail et, le cas échéant, sur le réseau informatique interne de l'entreprise.

« Cette répartition comprend les heures auxquelles commence et finit le travail, les horaires de pauses et la répartition du temps de travail sur la semaine.

« Lorsque le calcul des heures supplémentaires est fait sur une durée supérieure à la semaine, la répartition du temps de travail est affichée pour la totalité de la durée considérée.

« La mise en place et la modification de cet affichage respecte les délais prévus à l'article L. 3124-2.

« *Art. L. 3181-...* – Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des temps libres compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

« Les délégués du personnel et les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail peuvent avoir accès ces documents.

« Les salariés ont accès aux informations les concernant et peuvent en obtenir copie.

« Chapitre II

« Documentation et information

« *Art. L. 3182-...* – L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

« La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par décret en Conseil d'État.

« *Art. L. 3182-...* – Lorsque le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

« Chapitre III

« Contrôle

« *Art. L. 3183-...* – L'inspecteur du travail, le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent saisir le juge judiciaire pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser la violation des dispositions du présent titre.

« Le juge judiciaire peut notamment :

« 1° ordonner la fermeture du ou des établissements concernés, le dimanche et la nuit ;

« 2° Ordonner l'inaccessibilité des serveurs de messagerie et du réseau informatique interne de l'entreprise aux horaires collectifs consacrés au temps libre ;

« 3° Ordonner la suspension des conventions de forfait, lorsqu'un dépassement des durées maximales de travail est constaté ;

« 3° Ordonner la suspension des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine, en cas de violation répétée des dispositions relatives à la prévisibilité de la répartition du temps de travail.

« Le juge judiciaire peut assortir ses décisions d'une astreinte liquidée au profit du Trésor. »

La parole est à Mme Laurence Cohen.

**Mme Laurence Cohen.** Nous savons tous dans cet hémicycle que, dans le monde du travail, les 35 heures sont loin d'être une réalité pour bon nombre de salariés : heures supplémentaires, forfaits jours, etc., les situations sont nombreuses dans lesquelles les salariés travaillent en réalité plus que 35 heures. Ainsi, la durée hebdomadaire moyenne de travail pour un cadre est de 44 heures.

Cette réalité est permise par le flou et l'opacité qui règnent souvent autour de la question des horaires. Les règles ne sont pas toujours clairement édictées : il est parfois fortement suggéré de ne pas compter ses heures ; les salariés eux-mêmes peuvent se perdre face à la charge de travail qui leur est attribuée et ainsi dépasser largement les durées de travail légales.

Pour ces raisons, nous proposons plusieurs dispositifs. D'abord, il faut une information accrue des salariés concernant leurs horaires, temps de pause et temps libres compensateurs. Nous proposons également un contrôle de l'inspection du travail ou des représentants des salariés, notamment au CHSCT. Ce contrôle est rendu possible et effectif par l'élaboration de documents nécessaires au décompte de la durée du travail. Enfin, il faut pouvoir saisir le juge en référé pour faire cesser les atteintes aux règles en vigueur en matière de temps de travail : repos dominical, respect du temps libre et des durées maximales de travail, etc.

L'ensemble de ces mesures permettrait un véritable contrôle de la charge de travail et des temps de travail effectif. Cela garantirait le respect de la santé des salariés et permettrait enfin une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 566, présenté par M. Watrin, Mmes Cohen, David, Assassi et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, est ainsi libellé :

Alinéas 647 à 740

Supprimer ces alinéas.

La parole est à M. Michel Billout.

**M. Michel Billout.** Je serai bref. (*Marques de satisfaction amusée sur les travées du groupe Les Républicains.*)

Les alinéas 647 à 670 de l'article 2 modifient dans la plus grande opacité le code général des impôts, le code rural et de la pêche maritime, le code des transports, le code minier, le code de la sécurité sociale, le code du travail, ou encore la loi du 17 mai 2011 : la liste n'est pas exhaustive !

La clarté de la loi et l'exigence de sincérité des débats ne sont pas optionnelles, madame la ministre ! Ce sont des obligations constitutionnelles, qui ne sont pas respectées dans ce cas précis. Ce n'est pas sérieux ! La recodification à droit constant n'est pas l'objet de ce projet de loi. En conséquence, nous demandons la suppression de ces alinéas.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 1010, présenté par MM. Lemoyne, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 665

Insérer un alinéa ainsi rédigé :

...° À l'article L. 781-50, les mots : « L. 713-2 (premier alinéa) » et la référence : « L. 713-19 » sont supprimés.

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Il s'agit d'un amendement de coordination.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 1011, présenté par MM. Lemoyne, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Alinéa 668

Remplacer cet alinéa par trois alinéas ainsi rédigés :

2° L'article L. 133-5-1 est ainsi modifié :

a) Au 1°, les références : « L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16, L. 143-3, L. 212-4-3 et L. 320 » sont remplacés par les références : « L. 1221-1, L. 1221-3, L. 1221-10, L. 1242-12, L. 1242-13, L. 3123-6, L. 3123-9 à L. 3123-13, L. 3123-20, L. 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-28, L. 3123-31 et L. 3243-4 » ;

b) Au 3°, la référence : « L. 351-21 » est remplacée par la référence : « L. 5427-1 » ;

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.

**M. Jean-Baptiste Lemoyne, rapporteur.** Cet amendement tend à corriger des références obsolètes.

**Mme la présidente.** Les deux amendements suivants sont identiques.

L'amendement n° 3 rectifié *ter* est présenté par MM. Karoutchi, Joyandet, Dufaut, Emorine et Cambon, Mme Joissains, M. Magras, Mme Micouleau, MM. Lafoauly et Cantegrit, Mme Di Folco, MM. Rapin, Houel et Dallier, Mme Duchêne, M. César, Mmes Estrosi Sassone et Des Esgaulx, MM. Pointereau, Husson, Huré, A. Marc, B. Fournier, Savary, Pellevat et Béchu, Mme Canayer, MM. Fouché, Perrin, Raison, Gilles, Grand et G. Bailly, Mme Mélot, M. Bizet, Mme Troendlé, M. Savin, Mme Hummel, MM. Vasselle et Masclat, Mme Primas, MM. Vaspert, Fontaine, Chaize, Longuet, Laménie et Houpert, Mme Gruny et MM. P. Leroy et L. Hervé.

L'amendement n° 200 rectifié *bis* est présenté par Mmes Deromedi et Cayeux, MM. Chasseing, de Legge, Doligé, Frassa et Gremillet, Mme Lopez et MM. Mayet, D. Robert et Soilhi.

Ces deux amendements sont ainsi libellés :

Alinéas 670 à 676

Supprimer ces alinéas.

Ces amendements visant à tirer les conséquences d'amendements qui n'ont pas été adoptés, je vous propose, mes chers collègues, de les considérer comme retirés.

Il n'y a pas d'opposition ?...

Les amendements n° 3 rectifié *ter* et 200 rectifié *bis* sont retirés.

L'amendement n° 412 rectifié, présenté par M. Capocanellas, Mme Billon, M. Canevet, Mme Gatel et MM. Guerriau, L. Hervé et Longeot, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 698

Insérer deux alinéas ainsi rédigés :

...° L'article L. 6525-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les dispositions de la sous-section 2 de la section 1 du chapitre 1<sup>er</sup> du titre II de la troisième partie du code du travail ne s'appliquent pas aux personnels navigants qui relèvent des dispositions prises par les règlements mentionnés à l'article L. 6511-1 en matière de période de réserve passée au domicile ou à proximité ou dans un lieu approprié choisi par le personnel navigant pendant laquelle un employeur demande à un personnel navigant de rester disponible pour effectuer un service. » ;

La parole est à M. Vincent Capocanellas.

**M. Vincent Capocanellas.** Cet amendement vise à clarifier la règle applicable dans le domaine de l'aviation civile concernant l'encadrement des périodes dites « de réserve » du personnel navigant.

En effet, aujourd'hui, les dispositions du code du travail relatives à l'astreinte s'appliquent au personnel navigant. Toutefois, elles ont été rendues obsolètes par les règles communautaires visant à protéger les équipages de la fatigue. Désormais, ces périodes passées au domicile, à proximité ou dans un lieu approprié choisi par le personnel navigant, pendant lesquelles un employeur demande à un personnel navigant de rester disponible pour effectuer un service, sont dans leur totalité des périodes de service donnant lieu obligatoirement à des repos afférents, contrairement à ce que prévoit le code du travail pour les astreintes.

Dès lors, il convient de compléter l'article L. 6525-1 du code des transports traitant de certaines dispositions du code du travail concernant le personnel navigant, afin de pouvoir prendre en compte ces règles communautaires et de lever ainsi toute ambiguïté dans la superposition des deux normes législatives.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 413 rectifié, présenté par M. Capocanellas, Mme Billon, M. Canevet, Mme Gatel et MM. Guerriau, L. Hervé et Longeot, est ainsi libellé :

Après l'alinéa 704

Insérer un c) ainsi rédigé :

c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Est considéré comme salarié à temps partiel le personnel navigant dont le nombre annuel de jours d'activité est inférieur au nombre de jours d'activité fixé réglementairement ou, le cas échéant, conventionnellement. »

La parole est à M. Vincent Capocanellas.

**M. Vincent Capo-Canellas.** Cet amendement vise à prendre en compte les spécificités des métiers de personnel navigant, notamment en termes de définition de la durée du travail, afin de permettre l'application du temps partiel à ce même personnel navigant.

L'article L. 6525-5 du code des transports prévoit en effet que les dispositions du code du travail relatives au temps partiel s'appliquent au personnel navigant compte tenu des « adaptations nécessaires ».

Le présent projet de loi, dans son article 2, modifie cet article du code des transports en y introduisant les nouvelles références du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 3123-1 de ce dernier code, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale exprimée en heures sur une base hebdomadaire. Or la référence à la durée du travail du personnel navigant est une référence mensuelle, trimestrielle ou annuelle.

Dans le cadre des négociations d'entreprises engagées depuis 2009, quand l'article L. 6525-5 a été introduit dans le code des transports, le temps partiel du personnel navigant se traduit toujours sous la forme d'alternances de séquences de jours d'activité et de jours supplémentaires de repos. Il est en effet impossible d'obtenir une programmation régulière pour l'ensemble des navigants, du fait, notamment, de la variation des destinations, du nombre d'étapes, du temps d'absence à la base d'affectation et de l'exigence de remplacer les navigants poste pour poste. Le programme des vols prévus des navigants varie ainsi à la hausse ou à la baisse dans sa réalisation.

Cela démontre que le dispositif d'adaptation du temps partiel du personnel navigant ne peut être pleinement réalisé que si la loi prévoit la possibilité de définir le temps partiel du personnel navigant par référence à un nombre de jours d'activité.

Il est donc nécessaire d'adapter les dispositions du code du travail et du code des transports relatives au temps partiel à la situation spécifique du personnel navigant. Nous proposons par conséquent d'introduire un nouvel alinéa à ce même article L. 6525-5 du code des transports définissant le salarié navigant à temps partiel.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 1008, présenté par MM. Lemoine, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Alinéa 719

Remplacer la référence :

L. 3252-23

par la référence :

L. 3253-23

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur.

**M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur.** Cet amendement vise à corriger une erreur de référence.

**Mme la présidente.** L'amendement n° 1009, présenté par MM. Lemoine, Gabouty et Forissier, au nom de la commission, est ainsi libellé :

Alinéa 729

Supprimer cet alinéa.

La parole est à M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur.

**M. Jean-Baptiste Lemoine, rapporteur.** Cet amendement vise à supprimer une coordination redondante.

**Mme la présidente.** Mes chers collègues, nous avons examiné 24 amendements au cours de la journée et entendu la présentation de l'ensemble des 195 amendements faisant l'objet d'une discussion commune à l'article 2.

Lorsque nous aurons achevé cette discussion commune, il restera 646 amendements à examiner.

La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

11

## COMMUNICATION RELATIVE À UNE COMMISSION MIXTE PARITAIRE

**Mme la présidente.** J'informe le Sénat que la commission mixte paritaire chargée d'élaborer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine est parvenue à l'élaboration d'un texte commun.

12

## ORDRE DU JOUR

**Mme la présidente.** Voici quel sera l'ordre du jour de la prochaine séance publique, précédemment fixée à aujourd'hui, jeudi 16 juin 2016, à dix heures trente, à quatorze heures trente et le soir :

Trois conventions internationales examinées selon la procédure d'examen simplifié :

- Projet de loi autorisant la ratification de la convention de Minamata sur le mercure (n° 511, 2014-2015) ;

Rapport de M. Joël Guerriau fait au nom de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées (n° 669, 2015-2016) ;

Texte de la commission (n° 670, 2015-2016).

- Projet de loi autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française et le Gouvernement du Japon relatif au transfert d'équipements et de technologies de défense (n° 536, 2015-2016) ;

Rapport de M. Daniel Reiner fait au nom de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées (n° 671, 2015-2016) ;

Texte de la commission (n° 672, 2015-2016).

- Projet de loi autorisant la ratification de l'accord-cadre de partenariat et de coopération entre l'Union européenne et ses États membres d'une part, et la Mongolie, d'autre part (n° 437, 2015-2016) ;

Rapport de Mme Gisèle Jourda fait au nom de la commission des affaires étrangères, de la défense et des forces armées (n° 673, 2015-2016) ;

Texte de la commission (n° 674, 2015-2016).

Suite du projet de loi, considéré comme adopté par l'Assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution après engagement de la procédure

accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs-ve-s (n° 610, 2015-2016) ;

Rapport de MM. Jean-Baptiste Lemoyne, Jean-Marc Gabouty et Michel Forissier, fait au nom de la commission des affaires sociales (n° 661, 2015-2016) ;

Texte de la commission (n° 662, 2015-2016).

Personne ne demande la parole?...

La séance est levée.

*(La séance est levée le jeudi 16 juin 2016, à zéro heure trente.)*

*Direction des comptes rendus*

GISÈLE GODARD

---

**QUESTION(S) ORALE(S)  
REMISE(S) À LA PRÉSIDENTE DU SÉNAT**

*Avenir du parc de la Poudrerie*

N° 1474 – Le 23 juin 2016 – **Mme Evelyne Yonnet** attire l'attention de **Mme la ministre de l'environnement, de l'énergie et de la mer, chargée des relations internationales**

**sur le climat** sur la situation préoccupante du parc de la Poudrerie situé sur les communes de Sevrans, Villepinte, Livry-Gargan et Vaujours en Seine-Saint-Denis.

Ce parc, dont l'État est propriétaire, est actuellement placé en gestion déléguée au conseil départemental qui en finance son entretien, autant que des investissements chaque année à hauteur de 800 000 euros. Le conseil régional d'Île-de-France y contribue à hauteur de 400 000 euros. Les 137 hectares accueillent chaque année plus d'un million de visiteurs. Cette convention prend fin à la fin de l'année 2016 et aucune négociation n'a été entamée.

Or, de gros travaux sont à prévoir et les deux collectivités sont prêtes à prendre une part à leur charge mais ne peuvent prendre à leur compte l'ensemble des travaux de dépollution, estimés à plusieurs millions d'euros.

Une rencontre avec le préfet de la Seine-Saint-Denis a eu lieu le lundi 31 mai 2016 mais n'a malheureusement pas éclairé les collectivités territoriales sur les intentions de l'État.

Elle demande à madame la ministre quelle est la volonté de l'État quant au devenir de ce poumon vert et quels aménagements sont prévus pour, tel que le souhaitent les Séquanodionisiens, pérenniser l'ouverture au plus grand nombre sans que cela impacte de manière déséquilibrée les collectivités concernées.

# ANNEXES AU PROCÈS-VERBAL

## de la séance

### du mercredi 15 juin 2016

#### SCRUTIN N° 250

sur l'amendement n° 23 rectifié bis, présenté par Mme Marie-Noëlle Lienemann et les membres du groupe socialiste et républicain, l'amendement n° 41, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe communiste républicain et citoyen, et l'amendement n° 865, présenté par M. Jean Desessard et les membres du groupe écologiste, tendant à supprimer l'article 2 du projet de loi, considéré comme adopté par l'assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la constitution, après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s, compte tenu de l'ensemble des délégations de vote accordées par les sénateurs aux groupes politiques et notifiées à la Présidence :

Nombre de votants .....	340
Suffrages exprimés .....	339
Pour .....	39
Contre .....	300

Le Sénat n'a pas adopté

#### ANALYSE DU SCRUTIN

##### GROUPE LES RÉPUBLICAINS (144) :

*Contre* : 141

*N'ont pas pris part au vote* : 3 M. Gérard Larcher - Président du Sénat et Mme Isabelle Debré - qui présidait la séance, M. Michel Bouvard

##### GROUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (109) :

*Pour* : 9 MM. Henri Cabanel, Roland Courteau, Jérôme Durain, Mme Samia Ghali, MM. Jean-Pierre Godefroy, Gaëtan Gorce, Mme Marie-Noëlle Lienemann, MM. Jean-Pierre Masseret, Franck Montaugé

*Contre* : 100

##### GROUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (42) :

*Contre* : 41

*N'a pas pris part au vote* : 1 M. Bernard Delclos

##### GROUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

*Pour* : 20

##### GROUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (17) :

*Pour* : 1 M. Pierre-Yves Collombat

*Contre* : 15

*N'a pas pris part au vote* : 1 M. Robert Hue

##### GROUPE ÉCOLOGISTE (10) :

*Pour* : 9

*Abstention* : 1 Mme Leila Aïchi

##### RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (6) :

*Contre* : 3

*N'ont pas pris part au vote* : 3

##### Ont voté pour :

Patrick Abate	Cécile Cukierman	Joël Labbé
Aline Archimbaud	Ronan Dantec	Pierre Laurent
Éliane Assassi	Annie David	Michel Le Scouarnec
Marie-France Beaufile	Michelle Demessine	Marie-Noëlle Lienemann
Esther Benbassa	Jean Desessard	Jean-Pierre Masseret
Michel Billout	Évelyne Didier	Franck Montaugé
Marie-Christine Blandin	Jérôme Durain	Hervé Poher
Éric Bocquet	Christian Favier	Christine Prunaud
Jean-Pierre Bosino	Thierry Foucaud	Bernard Vera
Corinne Bouchoux	André Gattolin	Paul Vergès
Henri Cabanel	Samia Ghali	Dominique Watrin
Laurence Cohen	Jean-Pierre Godefroy	
Pierre-Yves Collombat	Brigitte Gonthier-Maurin	
Roland Courteau	Gaëtan Gorce	

##### Ont voté contre :

Philippe Adnot	Martial Bourquin	Jacques Chiron
Pascal Allizard	Michel Boutant	Olivier Cigolotti
Michel Amiel	Nicole Bricq	Karine Claireaux
Michèle André	François-Noël Buffet	Yvon Collin
Maurice Antiste	Olivier Cadic	Gérard Collomb
Alain Anziani	Jean-Pierre Caffet	François Commeinhes
Guillaume Arnell	François Calvet	Hélène Conway-Mouret
David Assouline	Pierre Camani	Jacques Cornano
Dominique Bailly	Christian Cambon	Gérard Cornu
Gérard Bailly	Claire-Lise Campion	Philippe Dallier
Gilbert Barbier	Agnès Canayer	René Danesi
François Baroin	Michel Canevet	Mathieu Darnaud
Philippe Bas	Jean-Pierre Cantegrit	Serge Dassault
Delphine Bataille	Vincent Capocanellas	Yves Daudigny
Christophe Béchu	Thierry Carcenac	Marc Daunis
Claude Bérit-Débat	Jean-Noël Cardoux	Robert del Picchia
Michel Berson	Jean-Claude Carle	Vincent Delahaye
Alain Bertrand	Jean-Louis Carrère	Francis Delattre
Jérôme Bignon	Françoise Cartron	Michel Delebarre
Jacques Bigot	Luc Carvounas	Gérard Dériot
Annick Billon	Joseph Castelli	Catherine Deroche
Jean Bizet	Caroline Cayeux	Jacky Deromedi
Maryvonne Blondin	Bernard Cazeau	Marie-Hélène Des Esgaulx
Jean-Marie Bockel	Gérard César	Chantal Deseyne
François Bonhomme	Anne Chain-Larché	Félix Desplan
Philippe Bonhecarrère	Patrick Chaize	Yves Détraigne
Nicole Bonnefoy	Pierre Charon	Catherine Di Folco
Yannick Botrel	Daniel Chasseing	Élisabeth Doineau
Gilbert Bouchet	Alain Chatillon	
Jean-Claude Boulard		

Éric Doligé  
Philippe Dominati  
Daniel Dubois  
Marie-Annick  
Duchêne  
Alain Dufaut  
Jean-Léonce Dupont  
Alain Duran  
Nicole Duranton  
Josette Durrieu  
Louis Duvernois  
Vincent Eblé  
Anne Emery-Dumas  
Jean-Paul Emorine  
Philippe Esnol  
Frédérique Espagnac  
Dominique Estrosi  
Sassone  
Hubert Falco  
Françoise Férat  
Corinne Féret  
Jean-Jacques Filleul  
Michel Fontaine  
Michel Forissier  
François Fortassin  
Alain Fouché  
Bernard Fournier  
Jean-Paul Fournier  
Christophe-André  
Frassa  
Jean-Claude Frécon  
Pierre Frogier  
Jean-Marc Gabouty  
Joëlle Garriaud-  
Maylam  
Françoise Gatel  
Jean-Claude Gaudin  
Jacques Gautier  
Jacques Genest  
Catherine Génisson  
Bruno Gilles  
Dominique Gillot  
Jacques Gillot  
Éliane Giraud  
Colette Giudicelli  
Nathalie Goulet  
Jacqueline Gourault  
Alain Gournac  
Sylvie Goy-Chavent  
Jean-Pierre Grand  
Daniel Gremillet  
François Grosdidier  
Jacques Groperrin  
Pascale Gruny  
Charles Guené  
Jean-Noël Guérini  
Joël Guerriau  
Didier Guillaume  
Annie Guillemot  
Claude Haut  
Loïc Hervé  
Odette Herviaux  
Michel Houel  
Alain Houpert  
Christiane Hummel  
Benoît Huré  
Jean-François Husson  
Corinne Imbert  
Éric Jeansannetas  
Sophie Joissains  
Chantal Jouanno  
Gisèle Jourda  
Mireille Jouve  
Alain Joyandet  
Philippe Kaltenbach

Christiane  
Kammermann  
Antoine Karam  
Roger Karoutchi  
Fabienne Keller  
Guy-Dominique  
Kennel  
Claude Kern  
Bariza Khiari  
Georges Labazée  
Françoise Laborde  
Bernard Lalande  
Marc Laménie  
Élisabeth Lamure  
Serge Larcher  
Jean-Jacques Lasserre  
Robert Laufoalulu  
Daniel Laurent  
Nuihau Laurey  
Jean-Yves Leconte  
Antoine Lefèvre  
Jacques Legendre  
Dominique de Legge  
Jean-Pierre Leleux  
Jean-Baptiste Lemoigne  
Jean-Claude Lenoir  
Claudine Lepage  
Jean-Claude Leroy  
Philippe Leroy  
Valérie Létard  
Anne-Catherine  
Loisier  
Jean-François Longeot  
Gérard Longuet  
Vivette Lopez  
Jeanny Lorgeoux  
Jean-Jacques Lozach  
Jean-Claude Luche  
Roger Madec  
Philippe Madrelle  
Jacques-Bernard  
Magner  
Michel Magras  
Hermeline Malherbe  
Claude Malhuret  
Christian Manable  
Didier Mandelli  
Alain Marc  
François Marc  
Didier Marie  
Hervé Marseille  
Patrick Masclat  
Jean Louis Masson  
Hervé Maurey  
Jean-François Mayet  
Rachel Mazuir  
Pierre Médevielle  
Colette Mélot  
Marie Mercier  
Michel Mercier  
Michelle Meunier  
Jacques Mézard  
Danielle Michel  
Brigitte Micouleau  
Alain Milon  
Gérard Miquel  
Thani Mohamed  
Soilihi  
Marie-Pierre Monier  
Albéric de Montgolfier  
Patricia Morhet-  
Richaud  
Catherine Morin-  
Desailly  
Jean-Marie Morisset  
Philippe Moullier

Philippe Nachbar  
Christian Namy  
Louis Nègre  
Alain Néri  
Louis-Jean de Nicolay  
Claude Nougéin  
Jean-Jacques Panunzi  
Georges Patient  
François Patriat  
Philippe Paul  
Cyril Pellevat  
Daniel Percheron  
Marie-Françoise Perol-  
Dumont  
Cédric Perrin  
Jackie Pierre  
François Pillet  
Xavier Pintat  
Louis Pinton  
Rémy Pointereau  
Ladislav Poniatowski  
Hugues Portelli  
Yves Pozzo di Borgo  
Sophie Primas  
Catherine Procaccia  
Jean-Pierre Raffarin  
Henri de Raincourt  
Michel Raison  
Daniel Raoul  
Jean-François Rapin  
Claude Raynal  
André Reichardt  
Daniel Reiner  
Jean-Claude Requier  
Bruno Retailleau  
Charles Revet  
Alain Richard  
Stéphanie Riocreux  
Didier Robert  
Sylvie Robert  
Gérard Roche  
Gilbert Roger  
Yves Rome  
Jean-Yves Roux  
Bernard Saugéy  
René-Paul Savary  
Michel Savin  
Patricia Schillinger  
Bruno Sido  
Abdourahmane  
Soilihi  
Jean-Pierre Sueur  
Simon Soutour  
Henri Tandonnet  
Catherine Tasca  
Lana Tetuanui  
Nelly Tocqueville  
Jean-Louis Tourenne  
André Trillard  
Catherine Troendlé  
Alex Türk  
Raymond Vall  
René Vandierendonck  
Jean-Marie  
Vanlerenberghe  
Michel Vaspert  
Alain Vasselle  
Yannick Vaugrenard  
Hilarion Vendegou  
Michel Vergoz  
Jean-Pierre Vial  
Maurice Vincent  
Jean Pierre Vogel  
Évelyne Yonnet  
Richard Yung  
François Zocchetto

#### N'ont pas pris part au vote :

Michel Bouvard	Robert Hue	David Rachline
Bernard Delcros	Robert Navarro	Stéphane Ravier

#### N'ont pas pris part au vote :

M. Gérard Larcher - Président du Sénat et Mme Isabelle Debré - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre de votants	340
Nombre des suffrages exprimés	339
Pour l'adoption	38
Contre	301

Mais après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste ci-dessus.

### SCRUTIN N° 251

sur l'amendement n° 473, présenté par M. Dominique Watrin et les membres du groupe communiste républicain et citoyen et l'amendement n° 963 rectifié, présenté par M. Jérôme Durain et plusieurs de ses collègues, à l'article 2 du projet de loi, considéré comme adopté par l'assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la constitution, après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif-ve-s, compte tenu de l'ensemble des délégations de vote accordées par les sénateurs aux groupes politiques et notifiées à la Présidence :

Nombre de votants	340
Suffrages exprimés	339
Pour	38
Contre	301

Le Sénat n'a pas adopté

### ANALYSE DU SCRUTIN

#### GRUPE LES RÉPUBLICAINS (144) :

Contre : 141

N'ont pas pris part au vote : 3 M. Gérard Larcher - Président du Sénat et Mme Isabelle Debré - qui présidait la séance, M. Michel Bouvard

#### GRUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (109) :

Pour : 9 MM. Henri Cabanel, Roland Courteau, Jérôme Durain, Mme Samia Ghali, MM. Jean-Pierre Godefroy, Gaëtan Gorce, Georges Labazée, Mme Marie-Noëlle Lienemann, M. Alain Néri

Contre : 100

#### GRUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (42) :

Contre : 41

N'a pas pris part au vote : 1 M. Bernard Delcros

#### GRUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

Pour : 20

#### GRUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (17) :

Contre : 16

N'a pas pris part au vote : 1 M. Robert Hue

#### Abstention :

Leila Aichi.

**GROUPE ÉCOLOGISTE (10) :***Pour* : 9*Abstention* : 1 Mme Leila Aïchi**RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (6) :***Contre* : 3*N'ont pas pris part au vote* : 3**Ont voté pour :**

Patrick Abate  
Aline Archimbaud  
Éliane Assasi  
Marie-France Beaufiles  
Esther Benbassa  
Michel Billout  
Marie-Christine Blandin  
Éric Bocquet  
Jean-Pierre Bosino  
Corinne Bouchoux  
Henri Cabanel  
Laurence Cohen  
Roland Courteau

Cécile Cukierman  
Ronan Dantec  
Annie David  
Michelle Demessine  
Jean Desessard  
Évelyne Didier  
Jérôme Durain  
Christian Favier  
Thierry Foucaud  
André Gattolin  
Samia Ghali  
Jean-Pierre Godefroy  
Brigitte Gonther-Maurin

Gaëtan Gorce  
Georges Labazée  
Joël Labbé  
Pierre Laurent  
Michel Le Scouarnec  
Marie-Noëlle Lienemann  
Alain Néri  
Hervé Póher  
Christine Prunaud  
Bernard Vera  
Paul Vergès  
Dominique Watrin

**Ont voté contre :**

Philippe Adnot  
Pascal Allizard  
Michel Amiel  
Michèle André  
Maurice Antiste  
Alain Anziani  
Guillaume Arnell  
David Assouline  
Dominique Bailly  
Gérard Bailly  
Gilbert Barbier  
François Baroin  
Philippe Bas  
Delphine Bataille  
Christophe Béchu  
Claude Bérit-Débat  
Michel Berson  
Alain Bertrand  
Jérôme Bignon  
Jacques Bigot  
Annick Billon  
Jean Bizet  
Maryvonne Blondin  
Jean-Marie Bockel  
François Bonhomme  
Philippe Bonnacerrère  
Nicole Bonnefoy  
Yannick Botrel  
Gilbert Bouchet  
Jean-Claude Boulard  
Martial Bourquin  
Michel Boutant  
Nicole Bricq  
François-Noël Buffet  
Olivier Cadic  
Jean-Pierre Caffet  
François Calvet  
Pierre Camani  
Christian Cambon  
Claire-Lise Campion  
Agnès Canayer  
Michel Canevet  
Jean-Pierre Cantegrit  
Vincent Capocanellas  
Thierry Carcenac  
Jean-Noël Cardoux  
Jean-Claude Carle  
Jean-Louis Carrère  
Françoise Cartron

Luc Carvounas  
Joseph Castelli  
Caroline Cayeux  
Bernard Cazeau  
Gérard César  
Anne Chain-Larché  
Patrick Chaize  
Pierre Charon  
Daniel Chasseing  
Alain Chatillon  
Jacques Chiron  
Olivier Cigolotti  
Karine Claireaux  
Yvon Collin  
Gérard Collomb  
Pierre-Yves Collombat  
François Commehnes  
Hélène Conway-Mouret  
Jacques Cornano  
Gérard Cornu  
Philippe Dallier  
René Danesi  
Mathieu Darnaud  
Serge Dassault  
Yves Daudigny  
Marc Daunis  
Robert del Picchia  
Vincent Delahaye  
Francis Delattre  
Michel Delebarre  
Gérard Dériot  
Catherine Deroche  
Jacky Deromedi  
Marie-Hélène Des Esgaulx  
Chantal Deseyne  
Félix Desplan  
Yves Détraigne  
Catherine Di Folco  
Élisabeth Doineau  
Éric Doligé  
Philippe Dominati  
Daniel Dubois  
Marie-Annick Duchêne  
Alain Dufaut  
Jean-Léonce Dupont  
Alain Duran  
Nicole Duranton

Josette Durrieu  
Louis Duvernois  
Vincent Eblé  
Anne Emery-Dumas  
Jean-Paul Emorine  
Philippe Esnol  
Frédérique Espagnac  
Dominique Estrosi Sassone  
Hubert Falco  
Françoise Férat  
Corinne Féret  
Jean-Jacques Filleul  
Michel Fontaine  
Michel Forissier  
François Fortassin  
Alain Fouché  
Bernard Fournier  
Jean-Paul Fournier  
Christophe-André Frassa  
Jean-Claude Frécon  
Pierre Frogier  
Jean-Marc Gabouty  
Joëlle Garriaud-Maylam  
Françoise Gatel  
Jean-Claude Gaudin  
Jacques Gautier  
Jacques Genest  
Catherine Génisson  
Bruno Gilles  
Dominique Gillot  
Jacques Gillot  
Éliane Giraud  
Colette Giudicelli  
Nathalie Goulet  
Jacqueline Gourault  
Alain Gournac  
Sylvie Goy-Chavent  
Jean-Pierre Grand  
Daniel Gremillet  
François Grosdidier  
Jacques Groperrin  
Pascal Grunty  
Charles Guené  
Jean-Noël Guérini  
Joël Gueriau  
Didier Guillaume  
Annie Guillemot

Claude Haut  
Loïc Hervé  
Odette Herviaux  
Michel Houel  
Alain Houpert  
Christiane Hummel  
Benoît Huré  
Jean-François Husson  
Corinne Imbert  
Éric Jeansannetas  
Sophie Joissains  
Chantal Jouanno  
Gisèle Jourda  
Mireille Jouve  
Alain Joyandet  
Philippe Kaltenbach  
Christiane Kammermann  
Antoine Karam  
Roger Karoutchi  
Fabienne Keller  
Guy-Dominique Kennel  
Claude Kern  
Bariza Khiari  
Françoise Laborde  
Bernard Lalande  
Marc Laménie  
Élisabeth Lamure  
Serge Larcher  
Jean-Jacques Lasserre  
Robert Lafoaolu  
Daniel Laurent  
Nuihau Laurey  
Jean-Yves Leconte  
Antoine Lefèvre  
Jacques Legendre  
Dominique de Legge  
Jean-Pierre Leleux  
Jean-Baptiste Lemoyne  
Jean-Claude Lenoir  
Claudine Lepage  
Jean-Claude Leroy  
Philippe Leroy  
Valérie Létard  
Anne-Catherine Loisier  
Jean-François Longeot  
Gérard Longuet  
Vivette Lopez  
Jeanny Lorgeoux  
Jean-Jacques Lozach  
Jean-Claude Luche  
Roger Madec  
Philippe Madrelle

Jacques-Bernard Magner  
Michel Magras  
Hermeline Malherbe  
Claude Malhuret  
Christian Manable  
Didier Mandelli  
Alain Marc  
François Marc  
Didier Marie  
Hervé Marseille  
Patrick Masclat  
Jean-Pierre Masseret  
Jean Louis Masson  
Hervé Maurey  
Jean-François Mayet  
Rachel Mazuir  
Pierre Médevielle  
Colette Mélot  
Marie Mercier  
Michel Mercier  
Michelle Meunier  
Jacques Mézard  
Danielle Michel  
Brigitte Micouleau  
Alain Milon  
Gérard Miquel  
Thani Mohamed Soilihi  
Marie-Pierre Monier  
Franck Montaugé  
Albéric de Montgolfier  
Patricia Morhet-Richaud  
Catherine Morin-Desailly  
Jean-Marie Morisset  
Philippe Moullier  
Philippe Nachbar  
Christian Namy  
Louis Nègre  
Louis-Jean de Nicolaÿ  
Claude Nougein  
Jean-Jacques Panunzi  
Georges Patient  
François Patriat  
Philippe Paul  
Cyril Pellevat  
Daniel Percheron  
Marie-Françoise Perol-Dumont  
Cédric Perrin  
Jackie Pierre  
François Pillet  
Xavier Pintat  
Louis Pinton  
Rémy Pointereau

Ladislav Poniatowski  
Hugues Portelli  
Yves Pozzo di Borgo  
Sophie Primas  
Catherine Proccaccia  
Jean-Pierre Raffarin  
Henri de Raincourt  
Michel Raison  
Daniel Raoul  
Jean-François Rapin  
Claude Raynal  
André Reichardt  
Daniel Reiner  
Jean-Claude Requier  
Bruno Retailleau  
Charles Revet  
Alain Richard  
Stéphanie Riocreux  
Didier Robert  
Sylvie Robert  
Gérard Roche  
Gilbert Roger  
Yves Rome  
Jean-Yves Roux  
Bernard Saugéy  
René-Paul Savary  
Michel Savin  
Patricia Schillinger  
Bruno Sido  
Abdourahmane Soilihi  
Jean-Pierre Sueur  
Simon Soutour  
Henri Tandonnet  
Catherine Tasca  
Lana Tetuanui  
Nelly Tocqueville  
Jean-Louis Tourenne  
André Trillard  
Catherine Troendlé  
Alex Türk  
Raymond Vall  
René Vandierendonck  
Jean-Marie Vanlerenberghe  
Michel Vaspert  
Alain Vasselle  
Yannick Vaugrenard  
Hilarion Vendegou  
Michel Vergoz  
Jean-Pierre Vial  
Maurice Vincent  
Jean Pierre Vogel  
Evelyne Yonnet  
Richard Yung  
François Zocchetto

**Abstention :**

Leila Aïchi.

**N'ont pas pris part au vote :**

Michel Bouvard  
Bernard Delcros

Robert Hue  
Robert Navarro

David Rachline  
Stéphane Ravier

**N'ont pas pris part au vote :**

M. Gérard Larcher - Président du Sénat et Mme Isabelle Debré - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance ont été reconnus, après vérification, conformes à la liste de scrutin ci-dessus.

**SCRUTIN N° 252**

sur l'amendement n° 211 rectifié bis, présenté par M. Martial Bourquin et plusieurs de ses collègues et l'amendement n° 917 rectifié, présenté par Mme Hermeline Malherbe et plusieurs de ses

collègues, à l'article 2 du projet de loi, considéré comme adopté par l'assemblée nationale en application de l'article 49, alinéa 3, de la Constitution, après engagement de la procédure accélérée, visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs-ve-s, compte tenu de l'ensemble des délégations de vote accordées par les sénateurs aux groupes politiques et notifiées à la Présidence :

Nombre de votants .....	340
Suffrages exprimés .....	319
Pour .....	61
Contre .....	258

Le Sénat n'a pas adopté

### ANALYSE DU SCRUTIN

#### GRUPE LES RÉPUBLICAINS (144) :

*Contre* : 141

*N'ont pas pris part au vote* : 3 M. Gérard Larcher - Président du Sénat et Mme Isabelle Debré - qui présidait la séance, M. Michel Bouvard

#### GRUPE SOCIALISTE ET APPARENTÉS (109) :

*Pour* : 37 MM. Alain Anziani, David Assouline, Mmes Delphine Bataille, Nicole Bonnefoy, MM. Martial Bourquin, Henri Cabanel, Mme Françoise Cartron, MM. Roland Courteau, Jérôme Durain, Alain Duran, Jean-Pierre Godefroy, Gaëtan Gorce, Mmes Annie Guillemot, Gisèle Jourda, MM. Philippe Kaltenbach, Antoine Karam, Mme Bariza Khiari, M. Georges Labazée, Mmes Claudine Lepage, Marie-Noëlle Lienemann, MM. Jean-Jacques Lozach, Philippe Madrelle, Christian Manable, Didier Marie, Jean-Pierre Masseret, Rachel Mazuir, Mmes Michelle Meunier, Marie-Pierre Monier, MM. Franck Montaugé, Alain Néri, Mme Sylvie Robert, M. Gilbert Roger, Mme Nelly Tocqueville, MM. Jean-Louis Tourenne, Yannick Vaugrenard, Maurice Vincent, Mme Evelyne Yonnet

*Contre* : 72

#### GRUPE UNION DES DÉMOCRATES ET INDÉPENDANTS - UC (42) :

*Contre* : 41

*N'a pas pris part au vote* : 1 M. Bernard Delcros

#### GRUPE COMMUNISTE RÉPUBLICAIN ET CITOYEN (20) :

*Abstention* : 20

#### GRUPE DU RASSEMBLEMENT DÉMOCRATIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (17) :

*Pour* : 15

*Contre* : 1 M. Gilbert Barbier

*N'a pas pris part au vote* : 1 M. Robert Hue

#### GRUPE ÉCOLOGISTE (10) :

*Pour* : 9

*Abstention* : 1 Mme Leila Aïchi

#### RÉUNION ADMINISTRATIVE DES SÉNATEURS NE FIGURANT SUR LA LISTE D'AUCUN GROUPE (6) :

*Contre* : 3

*N'ont pas pris part au vote* : 3

#### Ont voté pour :

Michel Amiel  
Alain Anziani  
Aline Archimbaud  
Guillaume Arnell

David Assouline  
Delphine Bataille  
Esther Benbassa  
Alain Bertrand

Marie-Christine  
Blandin  
Nicole Bonnefoy  
Corinne Bouchoux

Martial Bourquin  
Henri Cabanel  
Françoise Cartron  
Joseph Castelli  
Yvon Collin  
Pierre-Yves Collombat  
Roland Courteau  
Ronan Dantec  
Jean Desessard  
Jérôme Durain  
Alain Duran  
Philippe Esnol  
François Fortassin  
André Gattolin  
Jean-Pierre Godefroy  
Gaëtan Gorce  
Jean-Noël Guérini

Annie Guillemot  
Gisèle Jourda  
Mireille Jouve  
Philippe Kaltenbach  
Antoine Karam  
Bariza Khiari  
Georges Labazée  
Joël Labbé  
Françoise Laborde  
Claudine Lepage  
Marie-Noëlle  
Lienemann  
Jean-Jacques Lozach  
Philippe Madrelle  
Hermeline Malherbe  
Christian Manable  
Didier Marie

Jean-Pierre Masseret  
Rachel Mazuir  
Michelle Meunier  
Jacques Mézard  
Marie-Pierre Monier  
Franck Montaugé  
Alain Néri  
Hervé Poher  
Jean-Claude Requier  
Sylvie Robert  
Gilbert Roger  
Nelly Tocqueville  
Jean-Louis Tourenne  
Raymond Vall  
Yannick Vaugrenard  
Maurice Vincent  
Evelyne Yonnet

#### Ont voté contre :

Philippe Adnot  
Pascal Allizard  
Michèle André  
Maurice Antiste  
Dominique Bailly  
Gérard Bailly  
Gilbert Barbier  
François Baroin  
Philippe Bas  
Christophe Béchu  
Claude Bérît-Débat  
Michel Berson  
Jérôme Bignon  
Jacques Bigot  
Annick Billon  
Jean Bizet  
Maryvonne Blondin  
Jean-Marie Bockel  
François Bonhomme  
Philippe Bonhecarrère  
Yannick Botrel  
Gilbert Bouchet  
Jean-Claude Boulard  
Michel Boutant  
Nicole Bricq  
François-Noël Buffet  
Olivier Cadic  
Jean-Pierre Caffet  
François Calvet  
Pierre Camani  
Christian Cambon  
Claire-Lise Campion  
Agnès Canayer  
Michel Canevet  
Jean-Pierre Cantegrit  
Vincent Capocanellas  
Thierry Carcenac  
Jean-Noël Cardoux  
Jean-Claude Carle  
Jean-Louis Carrère  
Luc Carvounas  
Caroline Cayeux  
Bernard Cazeau  
Gérard César  
Anne Chain-Larché  
Patrick Chaize  
Pierre Charon  
Daniel Chasseing  
Alain Chatillon  
Jacques Chiron  
Olivier Cigolotti  
Karine Claireaux  
Gérard Collomb  
François Commehnes  
Hélène Conway-Mouret  
Jacques Cornano  
Gérard Cornu  
Philippe Dallier

René Danesi  
Mathieu Darnaude  
Serge Dassault  
Yves Daudigny  
Marc Daunis  
Robert del Picchia  
Vincent Delahaye  
Francis Delattre  
Michel Delebarre  
Gérard Dériot  
Catherine Deroche  
Jacky Deromedi  
Marie-Hélène Des  
Esgaulx  
Chantal Deseyne  
Félix Desplan  
Yves Détraigne  
Catherine Di Folco  
Élisabeth Doineau  
Éric Doligé  
Philippe Dominati  
Daniel Dubois  
Marie-Annick  
Duchêne  
Alain Dufaut  
Jean-Léonce Dupont  
Nicole Duranton  
Josette Durrieu  
Louis Duvernois  
Vincent Eblé  
Anne Emery-Dumas  
Jean-Paul Emorine  
Frédérique Espagnac  
Dominique Estrosi  
Sassone  
Hubert Falco  
Françoise Férat  
Corinne Férat  
Jean-Jacques Filleul  
Michel Fontaine  
Michel Forissier  
Alain Fouché  
Bernard Fournier  
Jean-Paul Fournier  
Christophe-André  
Frassa  
Jean-Claude Frécon  
Pierre Frogier  
Jean-Marc Gabouty  
Joëlle Garriaud-Maylam  
Françoise Gatel  
Jean-Claude Gaudin  
Jacques Gautier  
Jacques Genest  
Catherine Génisson  
Samia Ghali  
Bruno Gilles  
Dominique Gillot  
Jacques Gillot

Éliane Giraud  
Colette Giudicelli  
Nathalie Goulet  
Jacqueline Gourault  
Alain Gournac  
Sylvie Goy-Chavent  
Jean-Pierre Grand  
Daniel Gremillet  
François Grosdidier  
Jacques Groperrin  
Pascale Gruny  
Charles Guené  
Joël Guerriau  
Didier Guillaume  
Claude Haut  
Loïc Hervé  
Odette Herviaux  
Michel Houel  
Alain Houpert  
Christiane Hummel  
Benoît Huré  
Jean-François Husson  
Corinne Imbert  
Éric Jeansannetas  
Sophie Joissains  
Chantal Jouanno  
Alain Joyandet  
Christiane  
Kammermann  
Roger Karoutchi  
Fabienne Keller  
Guy-Dominique  
Kennel  
Claude Kern  
Bernard Lalande  
Marc Laménie  
Élisabeth Lamure  
Serge Larcher  
Jean-Jacques Lasserre  
Robert Laufoaulu  
Daniel Laurent  
Nuihau Laurey  
Jean-Yves Leconte  
Antoine Lefèvre  
Jacques Legendre  
Dominique de Legge  
Jean-Pierre Leleux  
Jean-Baptiste Lemoyne  
Jean-Claude Lenoir  
Jean-Claude Leroy  
Philippe Leroy  
Valérie Létard  
Anne-Catherine  
Loisier  
Jean-François Longeot  
Gérard Longuet  
Vivette Lopez  
Jeanny Lorgeoux  
Jean-Claude Luche  
Roger Madec



Jacques-Bernard  
Magner  
Michel Magras  
Claude Malhuret  
Didier Mandelli  
Alain Marc  
François Marc  
Hervé Marseille  
Patrick Masclat  
Jean Louis Masson  
Hervé Maurey  
Jean-François Mayet  
Pierre Médevielle  
Colette Mélot  
Marie Mercier  
Michel Mercier  
Danielle Michel  
Brigitte Micoulean  
Alain Milon  
Gérard Miquel  
Thani Mohamed  
Soilih  
Albéric de Montgolfier  
Patricia Morhet-  
Richaud  
Catherine Morin-  
Desailly  
Jean-Marie Morisset  
Philippe Mouiller  
Philippe Nachbar  
Christian Namy  
Louis Nègre

Louis-Jean de Nicolay  
Claude Nougain  
Jean-Jacques Panunzi  
Georges Patient  
François Patriat  
Philippe Paul  
Cyril Pellevat  
Daniel Percheron  
Marie-Françoise Perol-  
Dumont  
Cédric Perrin  
Jackie Pierre  
François Pillet  
Xavier Pintat  
Louis Pinton  
Rémy Pointereau  
Ladislav Poniatowski  
Hugues Portelli  
Yves Pozzo di Borgo  
Sophie Primas  
Catherine Procaccia  
Jean-Pierre Raffarin  
Henri de Raincourt  
Michel Raison  
Daniel Raoul  
Jean-François Rapin  
Claude Raynal  
André Reichardt  
Daniel Reiner  
Bruno Retailleau  
Charles Revet  
Alain Richard

Stéphanie Riocreux  
Didier Robert  
Gérard Roche  
Yves Rome  
Jean-Yves Roux  
Bernard Saugey  
René-Paul Savary  
Michel Savin  
Patricia Schillinger  
Bruno Sido  
Abdourahmane  
Soilih  
Jean-Pierre Sueur  
Simon Sutour  
Henri Tandonnet  
Catherine Tasca  
Lana Tetuanui  
André Trillard  
Catherine Troendlé  
Alex Türk  
René Vandierendonck  
Jean-Marie  
Vanlerenberghe  
Michel Vaspert  
Alain Vasselle  
Hilarion Vendegou  
Michel Vergoz  
Jean-Pierre Vial  
Jean Pierre Vogel  
Richard Yung  
François Zocchetto

**Abstentions :**

Patrick Abate  
Leila Aïchi  
Éliane Assassi  
Marie-France Beauflis  
Michel Billout  
Éric Bocquet  
Jean-Pierre Bosino  
Laurence Cohen

Cécile Cukierman  
Annie David  
Michelle Demessine  
Évelyne Didier  
Christian Favier  
Thierry Foucaud  
Brigitte Gonther-  
Maurin

Pierre Laurent  
Michel Le Scouarnec  
Christine Prunaud  
Bernard Vera  
Paul Vergès  
Dominique Watrin

**N'ont pas pris part au vote :**

Michel Bouvard  
Bernard Delcros

Robert Hue  
Robert Navarro

David Rachline  
Stéphane Ravier

**N'ont pas pris part au vote :**

M. Gérard Larcher - Président du Sénat et Mme Isabelle Debré - qui présidait la séance.

Les nombres annoncés en séance avaient été de :

Nombre de votants .....	341
Nombre des suffrages exprimés .....	320
Pour l'adoption .....	61
Contre .....	259

Mais après vérification, ces nombres ont été rectifiés conformément à la liste ci-dessus.