

COMPTE RENDU ANALYTIQUE OFFICIEL

Vendredi 18 juillet 2008

DÉMOCRATIE SOCIALE ET TEMPS DE TRAVAIL (Urgence – Suite)

SOMMAIRE

DÉPÔT D'UN RAPPORT	1
DÉMOCRATIE SOCIALE ET TEMPS DE TRAVAIL (Urgence – Suite)	1
<i>Discussion des articles (Suite)</i>	1
Article 7	1
Article 8	3
Article 9	10
Article 12	11
Article additionnel	11
Article 15 bis	12
Articles additionnels	14
Article 16	19
<i>Commission mixte paritaire (Candidatures)</i>	22
<i>Rappels au règlement</i>	22
<i>Discussion des articles (Suite)</i>	22
Article 16 (Suite)	22
DROITS ET DEVOIRS DES DEMANDEURS D'EMPLOI (CMP – Candidatures)	36
DÉMOCRATIE SOCIALE ET TEMPS DE TRAVAIL (Urgence – Suite)	37
<i>Discussion des articles (Suite)</i>	37
Article 17	37
<i>Commission mixte paritaire (Nominations)</i>	54
DROITS ET DEVOIRS DES DEMANDEURS D'EMPLOI (CMP - Nominations)	54

SÉANCE du vendredi 18 juillet 2008

12^e séance de la session extraordinaire 2007-2008

PRÉSIDENTE DE M. PHILIPPE RICHERT,
VICE-PRÉSIDENT

La séance est ouverte à 10 heures.

Le procès-verbal de la précédente séance, constitué par le compte rendu analytique, est adopté sous les réserves d'usage.

Dépôt d'un rapport

M. le président. – M. le Président du Sénat a reçu de M. le Premier ministre, en application de l'article L. 1333-7 du code de la défense, le rapport sur la protection et le contrôle des matières nucléaires pour l'année 2007.

Acte est donné du dépôt de ce rapport. Il sera transmis à la commission des affaires économiques ainsi qu'à la commission des affaires étrangères et sera disponible au bureau de la distribution.

Démocratie sociale et temps de travail (Urgence – Suite)

M. le président. – L'ordre du jour appelle la suite de la discussion du projet de loi, adopté à l'Assemblée nationale, après déclaration d'urgence, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Discussion des articles (Suite)

Article 7

I. - La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Sous-section 3

« Modalités de négociation dans les entreprises
dépourvues de délégué syndical

« Paragraphe 1

« Conclusion par les représentants élus au comité
d'entreprise ou les délégués du personnel

« Art. L. 2232-21. - *Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de*

moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

« *Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.*

« *La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.*

« Art. L. 2232-22. - *La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.*

« *Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.*

« *A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.*

« Art. L. 2232-23. - *Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.*

« Paragraphe 2

« Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés

« Art. L. 2232-24. - *Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la*

mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.

« Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

« Art. L. 2232-25. - Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.

« Art. L. 2232-26. - Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.

« Art. L. 2232-27. - L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

« Paragraphe 3

« Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical

« Art. L. 2232-27-1. - La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

« 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

« 3° Concertation avec les salariés ;

« 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

« Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

« Art. L. 2232-28. - Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés en outre, s'agissant des accords conclus selon les modalités définies au paragraphe 1, de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente.

« Art. L. 2232-29. - Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet. »

II. - A la fin du 2° de l'article L. 1142-5 du même code, les références : « L. 2232-23 et L. 2232-25 » sont remplacées par les références : « L. 2232-21 et L. 2232-24 ».

III. - Dans le 10° de l'article L. 2411-1, le premier alinéa de l'article L. 2411-4, le 10° de l'article L. 2412-1, l'article L. 2412-10, le 10° de l'article L. 2413-1 et la première phrase du 11° de l'article L. 2414-1 du même code, la référence : « L. 2232-25 » est remplacée par la référence : « L. 2232-24 ».

M. le président. – Amendement n°73, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Dans le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 2232-31 du code du travail, remplacer les mots :

deux cents

par le mot :

cinquante

Mme Gisèle Printz. – Dans le dialogue social, la négociation avec les organisations syndicales représentatives doit primer sur la négociation directe avec des élus du personnel et des salariés mandatés. Ce texte revient sur ce principe : les employeurs pourront négocier dans des conditions particulièrement favorables avec des élus ou des salariés mandatés qui ne bénéficieront pas de l'appui et de la formation dispensés par les organisations syndicales. Nous revenons au seuil de 50 salariés pour se passer de la représentation syndicale, au lieu du seuil discrètement porté à 200 salariés par ce texte.

M. le président. – Amendement identique n°114, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

M. Nicolas About. – Il est défendu.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Actuellement les délégués du personnel ou des salariés mandatés, en l'absence de délégué syndical, peuvent négocier des accords collectifs dans les entreprises de moins de cinquante salariés, c'est la règle. De nombreuses entreprises comprises entre cinquante et deux cents salariés ont besoin d'un tel mécanisme, il ne faut pas les en priver : avis défavorable aux amendements identiques n°73 et 114.

M. Xavier Bertrand, ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. – Avis défavorable.

M. Nicolas About. – Un plafond trop élevé fragiliserait les organisations syndicales, mais si M. le ministre m'assure que la situation est sous contrôle (*M. le ministre fait signe que oui*), je veux bien le retirer. (*Exclamations à gauche*)

M. Guy Fischer. – Une fois de plus !

L'amendement n°114 est retiré.

L'amendement n°73 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°74, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

I. A la fin du premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 2232-21 du code du travail, remplacer les mots :

à l'article L. 1233-21

par les mots :

aux articles L. 1233-21, L. 3121-11, L. 3121-12, L. 3121-39, L. 3121-46 et L. 3122-2

II. Procéder à la même substitution à la fin de la deuxième phrase du premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 2232-24 du même code.

Mme Gisèle Printz. – Je l'ai défendu.

M. le président. – Amendement identique n°224 rectifié, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Mme Annie David. – Par dérogation, cet article prévoit que le seuil demeure à cinquante salariés lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une période de trente jours. Nous proposons d'étendre cette dérogation aux accords concernant le temps de travail, en particulier les heures supplémentaires. Ce sujet est particulièrement important, touchant à la pénibilité même du travail : il faut prendre toute les précautions quand la santé des salariés est en jeu. Il serait naïf, et même stupide de croire que le salarié et le patron sont dans un rapport d'égalité. Le lien de dépendance est d'autant plus fort que le contexte économique est morose ! Ce texte prévoit une information des organisations syndicales sur les accords négociés directement, ce n'est pas une garantie suffisante : on risque un alignement par le bas, des droits des salariés.

Sur le temps de travail, les accords individuels et d'entreprise deviennent la règle et les accords de branche, l'exception : l'employeur aura toute latitude de déréglementer le temps de travail, soit par décision unilatérale, soit par convention de gré à gré.

Le Gouvernement vient d'accepter la directive européenne sur le temps de travail, sans consulter les organisations syndicales. Cette directive donne à l'employeur la possibilité de passer avec un salarié une convention individuelle lui imposant un temps de

travail supérieur aux limites fixées par la loi, la convention collective ou l'accord d'entreprise. En somme, tout accord pourra être remis en cause, par ce que conviendront le patron et le salarié, en face à face.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Avis défavorable

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis. Cet amendement restreindrait bien trop le champ de la négociation.

Les amendements identiques n°74 et 224 rectifié ne sont pas adoptés.

L'article 7 est adopté.

CHAPITRE VI

RESSOURCES ET MOYENS

Article 8

I. - Le titre III du livre premier de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Son intitulé est ainsi rédigé : « Statut juridique, ressources et moyens » ;

2° Le chapitre V devient le chapitre VI, et les articles L. 2135-1 et L. 2135-2 deviennent respectivement les articles L. 2136-1 et L. 2136-2 ;

3° Il est rétabli un chapitre V ainsi rédigé :

« CHAPITRE V

« Ressources et moyens

« Section 1

« Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles

« Art. L. 2135-1. - Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels, dans des conditions fixées par décret.

« Art. L. 2135-2. - Les syndicats professionnels et leurs unions, les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec elles de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :

« a) Soit d'établir des comptes consolidés ;

« b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas,

les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.

« Art. L. 2135-3. - *Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquelles ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.*

« Art. L. 2135-4. - *Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.*

« Art. L. 2135-5. - *Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.*

« *Le premier alinéa est applicable au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.*

« Art. L. 2135-6. - *Les syndicats professionnels, ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.*

« Section 2

« Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales

« Art. L. 2135-7. - *Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.*

« *Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.*

« *Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.*

« Art. L. 2135-8. - *Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.*

« Section 3

« Financement du dialogue social

« Art. L. 2135-9. - *Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que les entreprises entrant dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord contribuent au financement du dialogue social.*

« *Les dépenses des entreprises résultant de l'application des articles L. 2143-13 à L. 2143-16, L. 2315-1, L. 2325-6 à L. 2325-10, L. 2325-43 et L. 4614-3 sont déductibles des éventuelles contributions versées conformément à l'alinéa précédent.*

« *La convention ou l'accord collectif de travail réparti, le cas échéant, le produit de ces contributions entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sens des articles L. 2122-1 à L. 2122-5.*

« Art. L. 2135-10. - *Supprimé..* » ;

4° *Supprimé...*

II. - *Après l'article L. 2242-9 du même code, il est inséré un article L. 2242-9-1 ainsi rédigé :*

« Art. L. 2242-9-1. - *La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.*

« *Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.* »

III. - *L'article L. 8241-1 du même code est complété par un 3° ainsi rédigé :*

« 3° *Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.* »

IV. - *La section 3 du chapitre V du titre III du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail entre en vigueur le 30 juin 2009.*

M. Jean-Pierre Godefroy. – L'accord signé en décembre 2001 par l'UPA, qui représente 800 000 entreprises artisanales, et les organisations syndicales, constitue un modèle de dialogue social, témoignant d'un esprit de partenariat et de bonne volonté. Cet accord porte non sur l'organisation du dialogue social, renvoyée à une négociation ultérieure, mais sur son financement par les petites entreprises, au moyen d'une contribution représentant 0,15 % de la masse salariale.

Or, depuis sept ans, le Medef et la CGPME le combattent par tous les moyens, notamment devant les tribunaux, au motif que cette nouvelle contribution serait insupportable pour les entreprises du fait de la hausse du prix des matières premières et de l'énergie.

Le Medef et la CGPME allèguent encore que les sommes recueillies ne seraient pas exclusivement consacrées au dialogue social. (*Marques d'ironie à gauche*)

Cet article valide cette contribution, c'est une bonne chose, et garantit qu'il n'y aura pas de doublon puisque les grandes entreprises n'auront pas à contribuer une seconde fois au niveau de la branche.

Les craintes du Medef et de la CGPME sont donc infondées. Au demeurant, la Cour de cassation, par son arrêt du 4 décembre 2007, a mis un terme à la bataille juridique, confirmant que le Medef, n'étant pas représentatif des petites entreprises, n'a aucune légitimité pour s'exprimer au nom des artisans.

Mais un autre moyen dilatoire a été trouvé pour reporter une nouvelle fois la généralisation aux petites entreprises de l'application de l'accord UPA : le report de l'entrée en vigueur de l'article 8 au 30 juin 2009. Là aussi, le motif invoqué est en apparence juridique puisqu'on nous dit que le Medef aurait engagé un recours auprès de la Cour de justice des Communautés, ce qui est inexact au vu des documents qui nous ont été transmis par ailleurs.

Lorsqu'il s'agit d'empêcher les salariés des sous-traitants de voter aux élections dans l'entreprise donneuse d'ordre où ils sont intégrés, cette pudeur virginale à l'égard des décisions de justice en attente n'est plus de mise. Au contraire, il faut aller vite pour les devancer.

Que va-t-il advenir maintenant des nombreux accords déjà en vigueur, dans les branches, notamment dans l'agriculture ? Vont-ils être suspendus jusqu'au 30 juin 2009 ? Le ministre peut-il répondre clairement à cette question réellement préoccupante ?

M. le président. – Amendement n°183, présenté par M. P. Dominati.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail.

M. Philippe Dominati. – Cet amendement résout une partie du problème posé par M. Godefroy. Le dialogue social n'est pas la priorité de beaucoup de petites et moyennes entreprises, surtout préoccupées de trouver des clients et d'équilibrer leurs comptes. Ce nouveau prélèvement est inopportun au moment où le Gouvernement entend favoriser la croissance et diminuer les prélèvements obligatoires. Pourquoi ouvrir la porte à une nouvelle contribution imposée à toutes les entreprises ? En ce domaine, il faut respecter le volontariat et la liberté. D'autant plus que cette contribution servira en partie à financer les syndicats...

M. le président. – Amendement n°184, présenté par M. P. Dominati.

Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail :

« Sous réserve des conventions antérieurement conclues à la date de promulgation de la loi n° du portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, un accord national interprofessionnel peut prévoir que les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord contribuent au financement du dialogue social.

M. Philippe Dominati. – Amendement de repli.

M. le président. – Amendement n°33, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Au début du premier alinéa du texte proposé par le 3° du I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail, remplacer les mots :

Une convention ou un accord collectif de travail
par les mots :

Une convention ou un accord collectif national de travail ou un accord d'entreprise ou d'établissement

M. Alain Gournac, rapporteur. – Amendement de précision qui lève toute ambiguïté sur les conditions de financement de cette contribution. Les accords doivent être nationaux afin d'éviter toute particularité territoriale.

M. le président. – Amendement n°226, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Dans le premier alinéa du texte proposé par le 3° du I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail, supprimer les mots :

ou un accord collectif de travail

Mme Annie David. – Cette contribution n'a pas laissé le Medef ni la CGPME indifférents, à en juger par les amendements déposés par M. Dominati et par les dizaines de courriers que nous avons reçus, nous invitant à supprimer cette disposition qui, à les croire, alourdirait de façon insupportable le coût du travail. On connaît... Derrière cette habituelle rhétorique, se cache une réalité que le patronat veut taire : il refuse d'assumer la responsabilité sociale des entreprises. J'en veux pour exemple le financement de l'Association de garantie des salaires, devenue presque inexistante, et qui fait peser d'importantes incertitudes sur le maintien de ce dispositif géré exclusivement par les employeurs.

Il n'y a rien d'illégitime à faire participer les employeurs à l'organisation du dialogue social dans l'entreprise. De deux choses l'une : soit l'on considère que ce dialogue, la présence des organisations syndicales et les communications régulières entre ces dernières et les employeurs sont une chance pour les entreprises et, alors, il faut organiser un financement ; soit on considère que les organisations syndicales sont un poids, un fléau... (*On le conteste sur les bancs UMP*)

Mme Isabelle Debré. – On n'a jamais dit ça !

Mme Annie David. – ...et alors on comprend pourquoi les employeurs refusent de contribuer à financer le dialogue social.

Cet amendement supprime une phrase ambiguë qui tend à faire croire que cette contribution à la charge de l'employeur pourrait relever d'une négociation interne, entre les organisations syndicales pouvant bénéficier de cette contribution, et l'employeur finançant celle-ci. Nous proposons donc de supprimer la référence à l'accord collectif de travail car on ne peut renvoyer à une négociation presque à huis-clos entre les principaux concernés. La négociation doit avoir lieu par branche, les partenaires sociaux ayant la charge de prévoir la répartition des sommes collectées.

Pour éviter cette situation, il vous aurait suffi d'instaurer une contribution obligatoire. Le dispositif que vous proposez aujourd'hui reste facultatif mais, lorsqu'il s'agit d'argent, mieux vaut prévoir des règles précises et encadrées. En la matière, le facultatif ne favorise pas la transparence ni la clarté.

Si j'étais provocatrice...

Mme Isabelle Debré. – Oh non ! Ce n'est pas votre genre !

Mme Annie David. – ...je dirais que vous auriez dû vous inspirer de l'accord UPA mais, à la lecture des débats à l'Assemblée nationale, je comprends qu'ayant décidé de repousser d'un an la légalisation de cet accord, vous vous refusez à vous en inspirer. (*Applaudissements sur les bancs CRC*)

M. le président. – Amendement n°34, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Compléter le premier alinéa du texte proposé par le 3° du I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail par une phrase ainsi rédigée :

Cette contribution assure exclusivement le financement du dialogue social.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Un amendement destiné à rassurer certains...

M. le président. – Amendement n°186, présenté par M. P. Dominati.

Compléter le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail par une phrase ainsi rédigée :

Cette convention ou cet accord collectif de travail ne peut être étendu.

M. Philippe Dominati. – Le dialogue social doit être financé de manière libre et volontaire. Une bonne moitié des petites entreprises ne s'en préoccupent pas, et encore, cette proportion est optimiste. Elles s'occupent avant tout de chercher des clients et, cela étant, vous ne pouvez leur imposer une contribution supplémentaire. Le financement du dialogue social est

une bonne chose mais ce qui me gêne, c'est son caractère obligatoire.

M. le président. – Amendement n°227, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Compléter le texte proposé par le 3° du I de cet article pour l'article L. 2135-9 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« La répartition de la contribution mentionnée au deuxième alinéa s'effectue à la proportionnelle entre les organisations syndicales sur la base des suffrages obtenus au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

M. Guy Fischer. – Actuellement, la répartition du financement entre les différentes organisations syndicales s'effectue selon la règle du treizième. Or, avec ce projet de loi, la représentativité sera fondée sur l'audience. Il est donc logique que, désormais, le financement de ces organisations soit fonction de cette audience.

Cet amendement tire les leçons du projet de loi - nous faisons un effort ! Vous proposez de fonder la représentativité sur l'audience : nous proposons une disposition conforme à ce nouveau principe. Par conséquent, je ne doute pas du sort favorable que vous réserverez à notre amendement.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Le dialogue social ne serait pas une priorité des petites entreprises ? Mais ce dialogue doit être partout ! Ou bien on le défend partout, ou bien on ne le défend pas. L'important, c'est l'homme au sein de l'entreprise : il doit tirer profit du dialogue social pour s'y sentir mieux.

M. Dominati propose de supprimer la contribution destinée à financer le dialogue social, alors que cette disposition confère une base légale à l'accord signé en décembre 2001 entre l'union professionnelle artisanale (UPA) et cinq syndicats de salariés. La commission est clairement défavorable, car il est extrêmement important de favoriser le dialogue social dans l'artisanat et les petites entreprises. Je rappelle que la Cour de cassation a confirmé la régularité juridique de cet accord.

L'amendement de repli n°184 subordonne le financement du dialogue social à la conclusion d'un accord national interprofessionnel. Nous en proposons le retrait au profit de l'amendement n°33 de la commission.

L'amendement n°226 est contradictoire avec l'amendement de la commission. Avis défavorable.

L'amendement n°186, qui tend à refuser l'extension par voie réglementaire d'un accord sur le financement du dialogue social, est contraire à l'accord UPA. D'où l'avis défavorable.

Enfin, je souhaite connaître l'avis du Gouvernement à propos de l'amendement n°227. Je penche pour la sagesse.

Mme Annie David. – Une sagesse que j'espère bienveillante !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Tentons de faire simple.

Ce cadre législatif a pour but de conforter l'accord UPA. Ne nous voilons pas la face : depuis le début, l'article 8 a suscité des craintes liées à l'éventuelle extension de l'accord. Leur persistance me conduit à soutenir l'amendement n°183, contrairement à la commission.

En 2001, un accord a été signé par l'UPA et certaines organisations syndicales de salariés. Les autres organisations patronales craignent la contagion, à un moment où l'heure n'est pas à la création d'une nouvelle taxe. Aujourd'hui, la contribution égale à 0,15 % de la masse salariale s'applique à toutes les branches concernées par cet accord, sauf les métiers de services et le bâtiment.

Le Gouvernement a recherché des solutions. M. Gournac aussi, car chacun veut apaiser les craintes. Le débat parlementaire montre que le cet objectif n'a pas été atteint. C'est pourquoi je soutiens l'amendement présenté par M. Dominati, étant précisé que j'étendrai l'accord UPA dès le mois d'octobre.

Les accords destinés à financer le dialogue social existent depuis les années 1990 dans plus de trente branches où travaillent deux millions de salariés. Après avoir consulté les partenaires sociaux, nous voulions qu'un nouveau cadre législatif précise la portée de tels accords, afin que la contribution serve exclusivement à financer dialogue social et que les entreprises ayant des délégués du personnel ne payent pas deux fois.

Nul ne veut que de nouvelles taxes pèsent sur les entreprises. En particulier, le Gouvernement ne souhaite pas les étrangler. Au contraire !

La justice s'est prononcée à plusieurs reprises sur ces accords. Le droit à donc été dit, mais puisque les entreprises estiment plus protecteur le cadre légal sans l'article 8, je soutiens l'amendement de M. Dominati.

Une négociation doit s'engager sur le dialogue social dans les très petites entreprises. Son financement sera bien sûr examiné. La fin des litiges sur l'accord UPA favorisera le succès des discussions. Tel est le sens d'un amendement que M. Jean-Frédéric Poisson a présenté.

Ne pas créer de taxes, mettre fin aux craintes suscitées par l'accord UPA et garantir son application, tels sont les souhaits du MM. Gournac et About. Je veillerai à les réaliser.

M. le président. – Je mets aux voix l'amendement n°183.

M. Nicolas About, président de la commission. – Nous ne voyons pas tous les mêmes éléments dans ce dossier. J'ai écouté Mme David, M. Dominati et M. le ministre. Il n'est pas question de créer une taxe égale à 0,15 % de la masse salariale : nous voulons seulement qu'un accord puisse instituer une contribution destinée à financer le dialogue social. Nous ne précisons pas le montant. M. Dominati a évoqué 700 millions, comme s'il en connaissait le taux. Je sais bien que les exonérations de charges atteignent 15 milliards, mais pourquoi ceux qui ne veulent pas contribuer verseraient-ils 700 millions ?

M. Philippe Dominati. – Indiquez le chiffre !

M. Nicolas About, président de la commission. – Ce peut être zéro !

A un projet de loi sur la démocratie sociale, nous voulons seulement apporter une touche favorisant le dialogue social. Nous ouvrons donc une petite fenêtre autorisant à financer ce dialogue.

Il faut mettre un terme à la guéguerre engagée par ceux qui craignent l'extension de l'accord UPA. M. le ministre nous dit en substance : « Ne craignez rien... »

M. Guy Fischer. – Et ne faites rien !

M. Nicolas About, président de la commission. – ...votiez l'amendement n°183 et, en octobre, j'étendrai l'accord UPA. » Cela devrait rassurer notre collègue, puisqu'il n'y aura plus aucun risque de contagion. À moins que l'extension envisagée par le ministre ne l'inquiète...

Ayant compris que certaines contraintes pèsent sur le Gouvernement, alors que le Parlement ne les subit pas...

M. Xavier Bertrand, ministre. – Lesquelles ?

M. Nicolas About, président de la commission. – ...je comprendrais que la majorité adopte l'amendement n°183, mais l'accord UPA ne doit pas être mis en cause !

M. Guy Fischer. – Nous voudrions comprendre. A qui veut-on éviter de faire de la peine ?

M. Nicolas About, président de la commission. – Ne demandez pas ce que vous avez parfaitement compris.

M. Jean Desessard. – M. Dominati s'est présenté hier comme un libéral. Il assume le fait de défendre le patronat.

M. le ministre avance masqué : tel le serpent hypnotiseur Kaa du *Livre de la jungle*, il dit « ayez confiance » pour mieux étouffer sa proie. (*Sourires*)

M. Jean-Pierre Godefroy. – Bien vu !

M. Jean Desessard. – M. le président de la commission nous a présenté une analyse solide et

charpentée, mais, comme toujours avec les centristes, il a déçu par la conclusion acceptant tout ce qu'il venait de réfuter.

M. Nicolas About, *président de la commission*. – Tout le plaisir est dans l'attente !

M. Jean Desessard. – Les marges des entreprises seraient trop contraintes ? Mais elles n'ont jamais versé autant de dividendes ! Auraient-elles du mal à trouver des clients ? Certaines peut-être, mais essayez donc d'obtenir un devis pour un ascenseur en région parisienne ! Alors cessez de prétendre que toutes les entreprises sont à l'article de la mort.

Dans un climat économique morose, on pourrait aussi supprimer les notes de frais trop élevées, les *stock options*, les salaires famineux et les indemnités de départ accordées à des chefs d'entreprise qui ont failli à leur mission !

M. Guy Fischer. – Vous oubliez les retraites !

M. Jean Desessard. – Jamais vous ne présentez les choses de cette façon ! Il serait pourtant intéressant de rémunérer les chefs d'entreprise en fonction de leurs résultats !

M. Jacques Gautier. – Nous sommes d'accord sur ce point.

M. Jean Desessard. – Monsieur Dominati, en tant que libéral, vous considérez que les syndicats sont un fléau. Mais M. le rapporteur a bien dit que les syndicats doivent jouer leur rôle dans l'entreprise. Quel est ce rôle ? Le chef d'entreprise détient le pouvoir de décision, et le salarié est tenu de lui obéir : c'est même ce qui définit le salariat. Mais cela peut conduire à de graves abus, à cause des perversions humaines ou du désir effréné de profit. Le salarié isolé n'a pas les moyens de se défendre ; les syndicats ont pour vocation d'être des contre-pouvoirs, et de garantir le respect de la dignité humaine. Il est normal qu'ils soient subventionnés.

Je vous citerai l'exemple de la section départementale du Val-de-Marne d'un grand syndicat, qui a lutté pour que les travailleurs sans papiers puissent faire grève et obtenir une régularisation. Vous vous récrierez : les syndicats serviraient donc à défendre les clandestins ! Mais croyez-vous qu'il soit normal que ces travailleurs demeurent dans une situation irrégulière, alors qu'ils représentent parfois jusqu'au tiers des effectifs des entreprises ?

M. Guy Fischer. – Exact !

M. Jean Desessard. – Les syndicats ont pour rôle de faire émerger les problèmes, et de tenter de les résoudre. Je m'indigne que le ministre prenne ainsi position en faveur des thèses libérales.

M. Jean-Pierre Fourcade. – Si nous légiférions sans nous préoccuper de la conjoncture économique, la position de la commission serait la meilleure : elle prévoit la possibilité d'un accord au niveau national ou

au niveau de l'entreprise, elle ne fixe aucun taux, et elle assure le financement du dialogue social.

Ce dispositif s'inspire de l'accord de l'UPA. Je respecte profondément l'UPA.

M. Alain Gournac, *rapporteur*. – Moi aussi !

M. Jean-Pierre Fourcade. – C'est un organisme qui fonctionne bien, et qui rassemble des petites entreprises dynamiques. (*M. Alain Gournac, rapporteur, acquiesce*) J'aimerais que le Medef et la CGPME s'inspirent des méthodes de direction et de concertation de l'UPA. (*Applaudissements à gauche*)

M. Guy Fischer. – Et qu'ils aient une gestion aussi transparente !

M. Jean-Pierre Fourcade. – Mais il faut prendre en compte la conjoncture économique. M. Desessard parlait des grandes marges bénéficiaires des entreprises ; mais je crains que cela ne soit du passé ! (*Protestations à gauche*)

Mme Isabelle Debré. – Vous avez raison !

M. Jean Desessard. – Je puise mes sources dans *Le Figaro*.

M. Jean-Pierre Fourcade. – J'approuve donc la position du Gouvernement : nous ne devons pas imposer aux entreprises une taxe supplémentaire, alors que l'objectif devrait être plutôt de réduire leurs charges.

Si M. le ministre s'engage à étendre l'accord de l'UPA aux deux branches qui ne l'ont pas signé (*M. Xavier Bertrand, ministre, le confirme*), je crois que son avis est sage, et je le suivrai. (*Applaudissements à droite*)

Mme Isabelle Debré. – Moi aussi.

Mme Annie David. – Je suis d'accord avec M. Desessard. Je respecte tous les membres de cette assemblée, même si Mme Debré m'accuse d'être provocatrice.

Mme Isabelle Debré. – Jamais je n'ai dit cela !

Mme Annie David. – Je pense seulement que chacun est là pour défendre ses convictions.

Comme vous le devinez, je ne partage pas les arguments de M. Fourcade... (*Sourires*) Vous dites que l'économie française est en crise ; mais il faut relativiser les choses. Les salariés souffrent, mais les actionnaires touchent d'énormes dividendes, et les chefs d'entreprises bénéficient de *stock options*, de pensions de retraite avantageuses, de parachutes dorés.

Mme Isabelle Debré. – Cela n'a rien à voir avec la question !

M. Guy Fischer. – Mais si !

Mme Isabelle Debré. – Nous parlons des PME !

Mme Annie David. – Les difficultés ne sont pas les mêmes, selon la position que l'on occupe dans l'entreprise ! (*Mme Gisèle Printz et M. Jean Desessard applaudissent*)

M. le ministre soutient l'amendement de M. Dominati ; il nous sera très difficile de le rejoindre...

Mme Marie-Thérèse Hermange. – Pourtant hier soir nous étions d'accord sur le Haut conseil !

M. Guy Fischer. – Cela n'a pas duré !

Mme Annie David. – Le financement du dialogue social faisait partie des objectifs définis dans la position commune ; l'engagement du patronat à mettre en place un dispositif adapté a été déterminant pour obtenir l'accord des syndicats de salariés. En séance, on reviendrait ainsi sur un point essentiel du compromis ! Vous foulez aux pieds les engagements des partenaires sociaux !

M. Guy Fischer. – Ce n'est pas fini !

M. Xavier Bertrand, ministre. – L'article 8 n'était pas dans la position commune !

Mme Annie David. – Mais le principe du financement du dialogue social y était !

Nous demandons au moins la suppression du IV de l'article 8, ajouté par l'Assemblée nationale et qui prévoit que les dispositions relatives au financement du dialogue social entreront en vigueur le 30 juin 2009 : M. le ministre s'est engagé à étendre l'accord de l'UPA à l'ensemble de la profession dès le mois d'octobre de cette année.

M. Jean-Pierre Fourcade. – Je serais également partisan de la suppression du IV.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Avec l'amendement de M. Dominati, le IV tombera : vous serez exaucée.

M. Jean-Pierre Godefroy. – J'aimerais que M. le ministre nous confirme sa position : si l'amendement de M. Dominati est voté, est-ce qu'il émettra un avis favorable à notre amendement n°75, qui prévoit la suppression du IV ?

M. Xavier Bertrand, ministre. – Si vous souhaitez avoir cette garantie complémentaire, j'y consens.

M. Philippe Dominati. – Je souhaite dire à M. le rapporteur que je partage ses opinions sur les rapports humains dans les entreprises.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Je préfère cela !

M. Philippe Dominati. – Toujours est-il que la priorité du chef d'entreprise n'est pas le dialogue social, mais la gestion et la rentabilité de son établissement.

A M. Desessard, qui entre de plus en plus dans notre vision libérale de l'économie (*sourires*), je voudrais indiquer que dans les petites entreprises de moins de dix salariés, les *stock options* sont rares.

Mme Isabelle Debré. – Il n'y a pas de parachutes dorés !

M. Philippe Dominati. – Je ne suis pas là pour soutenir telle organisation contre telle autre. Mais je parle au nom des petits entrepreneurs, qui s'inquiètent d'une nouvelle contribution obligatoire : pensez-vous qu'un peintre en bâtiment qui emploie moins de dix salariés puisse donner 0,15 % de la masse salariale de son entreprise au financement du dialogue social ?

Monsieur le ministre, vous avez répondu à mes craintes, en acceptant de rendre la contribution facultative. Il ne s'agit pas ici des grandes entreprises, mais des petites entreprises de moins de dix salariés.

M. Nicolas About, président de la commission. – Ce n'est pas si sûr...

L'amendement n°183 est adopté.

Les amendements n°s 184, 33, 226, 34, 186 et 227 deviennent sans objet.

M. le président. – Amendement n°228, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Avant le second alinéa du texte proposé par le II de cet article pour l'article L. 2242-9-1 du code du travail, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le bilan social de l'entreprise fait chaque année état des sommes versées par l'entreprise, ainsi que les salariés mis à disposition aux organisations syndicales, de salariés comme d'employeurs et à leurs associations.

Mme Annie David. – Cet article, fidèle à l'esprit des articles 15 et 16 de la position commune, a pour objet d'introduire une certaine transparence dans le financement des organisations syndicales et professionnelles, et dans le dispositif de mise à disposition de salariés auprès des organisations syndicales. Ces dispositions sont bienvenues, car les pratiques en ces domaines sont pour le moins opaques. La récente affaire de la caisse noire de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM) en témoigne, qui a révélé l'utilisation de sommes considérables, de provenance douteuse, à des fins inavouables.

Prévoir une certification des comptes semble aller de soi ; encadrer la mise à disposition de salariés et doter ceux-ci d'un statut est aussi une utile clarification. Mais il faut aller au bout de l'effort de transparence. D'où notre amendement.

M. Alain Gournac, rapporteur. – L'amendement est intéressant. Sagesse.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Défavorable, l'amendement me paraît satisfait.

Mme Annie David. – Mais le texte ne prévoit aucune information sur la mise à disposition !

Après une épreuve à main levée déclarée douteuse, l'amendement n°228, mis aux voix par assis et levé, n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°75, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer le IV de cet article.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Il a été défendu.

M. le président. – Amendement identique n°105, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

M. Nicolas About. – De même.

L'amendement n°75, identique à l'amendement n°105, accepté par la commission et le Gouvernement, est adopté.

L'article 8, modifié, est adopté.

L'amendement n°179 n'est pas soutenu.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS DIVERSES ET TRANSITOIRES

Article 9

I. - La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-8 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.

II. - Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel telle que prévue au I du présent article, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

III. - Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle telle que prévue au I du présent article, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II du présent article et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi.

Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au

niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

IV. - Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

L'amendement n°2 n'est pas soutenu.

M. le président. – Amendement n°35, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Dans le second alinéa du III de cet article, remplacer le mot :

présumées

par le mot :

reconnues

M. Alain Gournac, rapporteur. – La présomption de représentativité doit valoir pour les organisations nouvellement reconnues représentatives aux niveaux national et interprofessionnel.

L'amendement n°35, accepté par le Gouvernement, est adopté.

M. le président. – Amendement n°36, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Dans le IV de cet article, après les mots :

la date fixée pour la

insérer les mots :

première réunion de la

M. Alain Gournac, rapporteur. – La négociation du protocole préélectoral pouvant s'étaler sur plusieurs séances, l'amendement prévoit que les nouvelles règles ne s'appliquent qu'à la première d'entre elles qui a lieu postérieurement à la promulgation de la loi.

L'amendement n°36, accepté par le Gouvernement, est adopté.

M. le président. – Amendement n°37, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Dans le IV de cet article, remplacer les mots :

organisations syndicales de salariés représentatives

par les mots :

organisations syndicales de salariés présumées représentatives

L'amendement rédactionnel n°37, accepté par le Gouvernement, est adopté.

M. le président. – Amendement n°38, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Compléter le IV de cet article par un alinéa ainsi rédigé :

Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Un des objectifs du texte est la recomposition du paysage syndical.

L'amendement n°38, accepté par le Gouvernement, est adopté.

M. le président. – Amendement n°126, présenté par le Gouvernement.

Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - Pour son application à la fonction publique, l'article L. 2121-1 du code du travail reste en vigueur dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'intervention de dispositions législatives tenant compte de sa spécificité.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Des négociations sur la représentativité ont aussi eu lieu dans la fonction publique, qui ont abouti aux accords de Bercy du 2 juin 2008. Je salue à cette occasion l'engagement des partenaires sociaux et le travail de MM. Woerth et Santini sur un dossier délicat. Si ces accords s'inspirent largement de la position commune, ils n'en reprennent pas tous les éléments, en particulier l'application d'un seuil uniforme.

Le statut général des fonctionnaires rend directement applicable l'article du code du travail qui définit les critères de représentativité, article que le présent texte modifie. Le silence de la loi sur ce sujet remettrait en cause les accords du 2 juin et aurait des conséquences dès les élections de novembre prochain dans la fonction publique territoriale et l'éducation nationale.

La traduction législative de ces accords nécessite une concertation, que les ministres concernés vont mener. L'amendement maintient en vigueur les dispositions actuelles dans l'attente des résultats de cette concertation. L'objectif est qu'un texte soit prêt fin 2008 pour être examiné par le Parlement début 2009.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Favorable. M. le ministre peut-il nous préciser le calendrier ?

M. Jean-Pierre Fourcade. – Je vois avec plaisir que le Gouvernement répond à une des deux préoccupations que j'ai évoquées hier en discussion générale. La convergence public-privé avance. Reste la question du désengagement de l'État. Je souhaite que le sujet puisse être traité d'ici la fin de l'examen de ce texte. J'aurais ainsi totalement satisfaction.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Je précise à l'intention de M. le rapporteur que le texte pourrait être examiné par le Parlement au premier trimestre 2009. Je suis par ailleurs très attentif aux propos de M. Fourcade...

L'amendement n°126 est adopté.

L'article 9, modifié, est adopté.

L'article 10 est adopté, ainsi que l'article 11.

Article 12

Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009.

La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;

2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;

3° Concertation avec les salariés ;

4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.

L'article 7 de la présente loi s'applique à compter du 31 décembre 2009, pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.

M. le président. – Amendement n°39, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Compléter cet article par un alinéa ainsi rédigé :

Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Cet amendement s'explique par son texte même ; seize accords de branche étendus sont concernés.

L'amendement n°39, accepté par le Gouvernement, est adopté.

L'article 12, modifié, est adopté.

L'article 13 est adopté, ainsi que les articles 14 et 15.

Article additionnel

M. le président. – Amendement n°229, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Avant l'article 15 *bis*, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

L'article L. 3142-7 du code du travail est complété par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés qui le souhaitent disposent une fois par un d'un contingent de deux heures au moins pour participer à une réunion d'information sur le droit syndical, le mouvement syndical et la représentation des salariés.

« Ce temps de formation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance. »

Mme Annie David. – Je rectifie l'amendement ; au dernier alinéa, il faut lire « information » et non « formation ».

Pour rénover le dialogue social, objectif de la première partie du texte, et dynamiser le monde syndical, il faut diffuser l'information aux salariés. En cas de conflit, on peut parfois négocier sur le sujet. Nous souhaitons que l'information puisse être donnée tout au long de l'année.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable. Il existe déjà un congé de formation au droit syndical. Par ailleurs, l'article L. 2142-4 prévoit que toute section syndicale peut distribuer des tracts d'information aux heures d'entrée et de sortie du travail.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis.

Mme Annie David, rapporteur. – J'ai rectifié l'amendement : il ne s'agit pas de formation mais d'information. Deux heures d'information, ce n'est pas grand-chose dans la vie d'un salarié !

M. Alain Gournac, rapporteur. – L'avis demeure défavorable.

L'amendement n°229 rectifié n'est pas adopté.

Article 15 bis

L'article L. 3142-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu. »

M. le président. – Amendement n°230, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Rédiger comme suit le second alinéa de cet article :

« Ce temps de formation est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance. »

Mme Annie David. – L'article 15 peut apparaître comme une garantie lorsque les entreprises ne respectent pas leurs obligations, mais nous préférons que le congé de formation syndicale, qui constitue un élément du temps de travail, soit payé comme les heures de travail effectuées dans l'entreprise, au terme prévu pour le règlement de la rémunération du salarié.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Il existe déjà un congé de formation. Avis défavorable.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Défavorable. L'article L. 3142-12 prévoit déjà que la durée du congé syndical est assimilée à une durée de travail effectif.

Mme Annie David. – Mais l'article 15 *bis* modifie les choses ! Le droit actuel est plus protecteur en matière de paiement des heures de formation.

M. Xavier Bertrand, ministre. – L'article permet de payer ces heures plus tôt, en temps réel : il est donc plus protecteur.

L'amendement n°230 n'est pas adopté.

L'article 15 bis est adopté.

TITRE II

LE TEMPS DE TRAVAIL

M. le président. – Amendement n°76, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste et apparentés.

Supprimer cette division et son intitulé.

Mme Gisèle Printz. – Si le Gouvernement avait respecté les partenaires sociaux, nous ne débattrions pas du titre II « Le temps de travail », qui va bien au-delà du compromis élaboré à l'article 17 de la position commune. Cela n'a pas suffi, il fallait passer en force pour précariser encore la condition salariale. Nous sommes bien loin des grandes déclarations sur la primauté de la négociation et de la concertation, sur la confiance faite aux partenaires sociaux !

Ce titre II renverse la logique de notre pacte social. Si, dans une économie ouverte, il est essentiel de s'adapter, en faisant du salarié une simple valeur d'ajustement, vous entraînez des distorsions de concurrence entre entreprises et abattez les garde-fous qui protègent les salariés. Vous aggravez le renversement de la hiérarchie des normes entamé par la loi du 4 mai 2004. Vous balayez le principe de faveur qui protégeait les salariés du *dumping* au sein des branches. L'accord de branche est relégué au rang de supplétif. Bref, vous favorisez le moins disant social.

Vous mettez également fin au repos compensateur, question pourtant étrangère à l'organisation du temps de travail. La santé de nos concitoyens est réduite au rang d'élément de la négociation au sein de l'entreprise ! Or le Conseil constitutionnel a considéré, dans une décision de 2004, que les questions de santé publique ne peuvent être déléguées par le législateur à la négociation collective. Trop occupés à précariser le monde du travail, vous passez outre et ne laissez comme protection aux salariés que l'article L. 3132-2 qui prévoit un repos compensateur hebdomadaire de 24 heures consécutives. Par

ailleurs, le Medef est enfin satisfait puisque les jours fériés chômés disparaissent.

Ce titre II, d'une extrême gravité, va bouleverser notre pacte social, entraîner un *dumping* social sans précédent et généraliser la précarité. C'est un véritable retour au XIX^e siècle : vous en serez comptable et nous n'en serons pas complices.

M. le président. – Amendement identique n°139, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

M. Jean Desessard. – Sur le titre premier, nous étions pour des élections nationales ; vous avez préféré un système très compliqué : il fallait que les choses avancent, donner l'impression de réformer. Nous en reparlerons...

Quant au titre II, il fait l'unanimité : tous les syndicats de salariés sont contre ! Le pire, c'est que vous décrêtez l'urgence ! Bel avant-goût de votre réforme du Parlement ! (*M. Fischer renchérit*). On règle ses petites affaires en commission mixte paritaire, sept sénateurs et sept députés conciliants, choisis par la majorité ! Voilà le Parlement, aujourd'hui ! Lundi, on votera pour qu'il continue d'être le fidèle allié de l'exécutif. C'est la majorité qui aura le pouvoir !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Ça s'appelle la démocratie !

M. Jean Desessard. – La démocratie, c'est un Parlement indépendant !

Mme Isabelle Debré. – On se calme !

M. Jean Desessard. – Même les quelques voix discordantes sont sommées de se taire ! Même M. About...

M. le président. – Doucement !

M. Jean Desessard. – Merci de prendre soin de ma santé, monsieur le président ! (*Sourires*)

M. About a défendu hier soir, à maintes reprises, des amendements excellents, pour finir par les retirer. Voilà toute l'action du Parlement : parler, parler, parler, pour ensuite retirer.

M. Nicolas About, président de la commission. – Je prends date !

M. Jean Desessard. – Le titre II marque un recul social historique, et revient sur les acquis sociaux du Front populaire. Dans l'état actuel de la société, je ne crains pas une explosion sociale : les salariés ne sont pas assez organisés, il n'y aura pas de manifestations ou de grèves monstres -le Président de la République s'en est assez félicité. Mais je redoute une implosion sociale : maladies, suicides, absentéisme, découragement. A culpabiliser les salariés, on va vers une situation grave. Attendez-vous à des problèmes dans les quartiers, à une envolée des dépenses maladie.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Ça va être terrible !

M. Jean Desessard. – Voilà ce que préparent vos décisions d'aujourd'hui !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Je suis quand même heureux d'apprendre qu'en démocratie, la majorité l'emporte ! Je vous ai vu accepter bien des choses, il n'y a pas si longtemps...

Ce titre II, nous sommes pour. Le premier volet appelle le second.

Il faut être franc : il y a une attente assez forte de possibilités de travail différentes, moins encadrées. Ça a été un des grands débats de la campagne présidentielle ; j'ai rencontré beaucoup de Français alors et je l'ai bien senti.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Défavorable.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Cette deuxième partie est de nature très différente de la première. Elle touche l'ordre public social et non plus la démocratie sociale ; elle représente une rupture très profonde, que nos concitoyens ne perçoivent pas très bien, j'en suis conscient. M. Gournac a raison : ce thème a été très présent dans la campagne présidentielle et nous ne sommes pas pris au dépourvu. Ce n'est pas pour autant que nous ne devrions pas dire ce que nous pensons, même fin juillet, dans l'indifférence médiatique.

L'ordre public social peut être pensé de deux manières. La première, qui est celle de l'Europe du Nord, est fondée sur une relation contractuelle entre employeur et salarié pris comme individus. Il ne faudrait toutefois pas oublier, quand on s'en réclame, qu'elle est liée à un très fort taux de syndicalisation et que les non-syndiqués ne bénéficient pas des avantages obtenus. La seconde version, de laquelle nous nous réclamons, c'est l'ordre public social républicain. Une de ses formulations pourrait être la phrase fameuse de Jaurès disant que la Révolution a fait du citoyen un roi dans la cité mais un serf dans l'entreprise ; ce pourrait aussi être celle de Lacordaire sur la liberté qui opprime et la loi qui affranchit.

Cette conception est fondée sur l'idée qu'est en jeu l'intérêt général ; la hiérarchie descend donc de la loi vers la convention collective, et de celle-ci vers l'entreprise. La preuve que l'intérêt général est en jeu, c'est que le ministre du travail est aussi en charge de la solidarité. Il ne s'agit pas seulement que l'entreprise fonctionne bien, il faut aussi qu'elle utilise convenablement l'investissement que la société a fait. La sécurité et la santé des travailleurs concernent la société toute entière.

Voilà le vrai, le grand débat que nous devons avoir. Ne jouons pas à cette triangulation qu'affectionnent les Anglo-Saxons : prendre les mots des autres pour en retourner le sens.

La loi est la même pour tous, elle est universelle. Vous voulez faire un droit particulier issu de la négociation de gré à gré. Les questions qui vont être traitées de gré à gré entre l'employeur et le salarié ne seront pas seulement d'intérêt particulier, elles touchent aussi à l'intérêt général. C'est d'ailleurs pourquoi les cotisations sociales sont obligatoires. Quand elles ne l'étaient pas, le salarié dépendait du bon vouloir de son employeur ; si celui-ci était bien bon et paternaliste, le travailleur pouvait s'en féliciter. C'est ainsi que, lorsque mon arrière-grand-père put enfin cesser de travailler, à 75 ans, il a bénéficié d'une retraite pendant les huit mois qu'il lui restait à vivre. Aujourd'hui, les cotisations sociales sont obligatoires parce que l'on juge que la santé du travailleur est l'affaire de tous, pas de lui seul. Les règles doivent être fixées par la loi. Nous n'accepterons pas que le salarié fasse une centaine d'heures, même s'il en est d'accord, parce que l'intérêt général, dont sa santé fait partie, prime l'intérêt particulier. (*Applaudissements à gauche*)

M. Xavier Bertrand, ministre. – Je pense profondément qu'il n'y a pas place en France pour une individualisation du droit du travail. Je ne souhaite pas non plus une loi qui régisse tout, mais une loi qui apporte des garanties et que complètent des accords collectifs négociés au plus près du terrain, précisément parce que je veux éviter une logique d'individualisation qui ne profiterait pas aux salariés non plus. Telle est la nouvelle approche dont nous avons besoin : une loi qui apporte des garanties.

Pensez que, dans certains pays européens, on peut travailler 78 heures, qu'existe aussi l'*opt out*. Avec ce projet de loi, la loi reste garante de la sécurité et de la santé au travail. Il importe de garantir cela, mais nous devons aussi créer de nouveaux espaces de souplesse au plus près du terrain. Ce sont les accords collectifs, avec les nouvelles règles qui peuvent moderniser le droit du travail dans le sens de cette souplesse indispensable.

Je suis d'accord avec M. Mélenchon pour refuser la pensée unique. A force de laisser croire que nous serions d'accord sur tout, on ouvre des espaces aux extrémistes. Il est sain que nos désaccords soient explicités.

Les amendements identiques n^{os} 76 et 139 ne sont pas adoptés.

Articles additionnels

M. le président. – Amendement n°77, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Avant l'article 16, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

Les organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité absolue des suffrages exprimés au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du

personnel ou à défaut des délégués du personnel, ou des délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, peuvent conclure, à titre expérimental, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement qui précise l'ensemble des conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires prévu par une convention ou un accord collectif de branche étendu antérieurement à la date du 4 mai 2004, en fonction des conditions économiques dans l'entreprise et dans le respect des dispositions légales et des conditions de travail et de vie privée des salariés.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus selon les modalités définies à l'alinéa précédent sont soumis à l'évaluation préalable de la commission paritaire nationale de branche avant leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

M. Jean-Pierre Godefroy. – L'objectif de cet amendement est simple : retranscrire fidèlement dans le projet de loi l'article 17 de la position commune. Alors que les partenaires sociaux ont joué le jeu de la négociation, vous avez décidé de vous affranchir des règles du dialogue social pour imposer votre vision idéologique de la question de la durée du travail.

Lorsque le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à négocier sur le temps de travail en plus de la question de la représentativité des syndicats de salariés, les organisations syndicales, tant patronales que salariales, ont souligné que les deux sujets n'avaient aucun lien. Elles ont néanmoins accepté d'inscrire à l'article 17 de la déclaration commune, à titre expérimental, la possibilité de déroger par accord d'entreprise majoritaire au contingent annuel d'heures supplémentaires. Les syndicats signataires et le Medef avaient ainsi déterminé leurs priorités en matière d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce fut là une erreur fatale.

Vous avez décidé de passer outre au motif que le résultat de la négociation ne correspondait pas à votre attente. Mais alors à quoi sert-il de négocier si le résultat est décidé d'avance par le Gouvernement et l'UMP ?

La première victime de votre attitude sera évidemment la négociation sociale. Comment, après cela, les partenaires sociaux pourront-ils vous faire confiance ? Ils sauront désormais que signer un accord sur un sujet soumis à la négociation par le Gouvernement, c'est signer un chèque en blanc, le Gouvernement et l'UMP décidant seuls ensuite le prix à payer.

La modernisation de la démocratie sociale exige un climat de confiance entre les organisations syndicales, patronales et le Gouvernement afin que la transcription dans la loi des accords sociaux soit autant que possible la règle. Vous avez choisi de transgresser ce principe, privant de sens la parole de l'État. C'est d'autant moins opportun que nous traversons une

période de grande incertitude économique dans laquelle nous avons besoin de la mobilisation et de la collaboration de tous.

Votre conception du rôle des partenaires sociaux est pour le moins singulière. Au bout de trois mois de négociation sur le temps de travail, vous estimez que cela a assez duré. En revanche, vous n'êtes pas gênés par l'enlisement depuis trois ans de la négociation sur la pénibilité au travail !

Nous vous demandons donc de respecter l'article 17 de la position commune, dont la dimension expérimentale et l'adhésion majoritaire sont deux garde-fous indispensables. Tel qu'il est rédigé, cet article allie la souplesse que vous vantez tant avec le respect des grands principes de notre droit, à commencer par la hiérarchie des normes, et préserve l'unité et la cohérence de notre législation sociale.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Notre logique est différente, mais je respecte la vôtre. L'article 17 ne nous autorise pas à faire ce que nous avons promis. Avis défavorable.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Avis défavorable également.

L'article 17 de la position commune n'est pas là par hasard : il établit un quasi *statu quo*. N'y figurent pas les 30 et 50 %, présents dans tout le texte, mais seulement le seuil de 50 %. Il ne prévoit qu'une expérimentation et ne porte que sur les heures supplémentaires. Ce projet de loi procède à une simplification en réduisant de 73 à 34 le nombre d'articles traitant de la durée du travail mais avec l'accord à 30 %, nous apportons une garantie clé.

Nous n'avons pas la même conception de la durée du travail : vous croyez encore à son partage, mais on ne peut partager ce qui manque ! (*Mme Isabelle Debré approuve*) Nous voulons accroître la quantité et la qualité du travail, et l'avons annoncé dès la campagne présidentielle. Les syndicats ne nous ayant pas suivis, nous prenons notre responsabilité politique. Nous les en avons informés par écrit en décembre, dans un texte complémentaire après la conférence sociale. Les réactions ne se sont pas fait attendre, mais je ne suis pas là pour polémiquer avec les partenaires sociaux : mon objectif est de réussir les réformes. J'ai repris le dialogue sur différents sujets, et bientôt sur la pénibilité.

Durant la grève de novembre pour les régimes spéciaux de retraite, on a dit que le dialogue social n'était plus possible en France. Or, nous sommes parvenus à un accord le 11 janvier. Le dialogue social est plus fort que tout quand il s'agit de trouver des solutions pour réformer le pays. Je ne reproche pas aux syndicats d'avoir fait de la réduction du temps de travail une question identitaire, mais nous avons le droit de penser différemment. Ne confondons pas responsabilité sociale et responsabilité politique.

Je l'ai annoncé avant janvier, ainsi que le Président de la République ici-même, salle Clemenceau, devant l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis) : si les partenaires sociaux parvenaient à un accord, nous le transposerions ; s'il n'y avait pas d'accord, nous interviendrions ; si l'accord était incomplet, nous le compléterions.

On nous a reproché d'associer les deux textes, mais autrement nous n'aurions pu sortir rapidement du carcan des 35 heures. Je l'assume complètement : nous ne pouvions attendre trois ou six mois de plus. Le dialogue social n'est pas condamné pour autant...
(*M. Jean-Pierre Fourcade approuve.*
Applaudissements à droite)

M. Jean Desessard. – Quel talent, monsieur le ministre ! Vous l'emploieriez mieux à convaincre les ministres européens de limiter le temps de travail... Si vous proposez cette loi, ce n'est pas seulement parce que vous êtes réactionnaire mais parce que l'Europe a failli à sa mission sociale et qu'il est difficile pour un pays de rester isolé à l'intérieur de la Communauté. Cette pression vous pousse à casser les acquis sociaux.

Et il est plus facile d'accompagner la propension à l'individualisme de notre société que de se mobiliser pour des combats, des réflexions, des plans collectifs. Mais vous accompagnez fortement cette tendance, et avec un talent qui serait mieux employé ailleurs. Vous approuvez le libéral Dominati, tout en promettant de préserver les acquis sociaux. Avec vous, on se fait dépecer en douceur : nous perdons les acquis sociaux, mais sans nous en apercevoir, réconfortés par votre voix qui nous dit que tout va bien. Et hop, une petite loi rapide... Puis une autre...

M. Guy Fischer. – Une souris !

M. Jean Desessard. – Vraiment, quel talent, monsieur le ministre (*sourires*) mais il y aura un coût social, moins en journées de grève -quoique ces moments d'action présentent des aspects positifs en permettant d'élaborer des projets communs- qu'en coût pour l'assurance maladie, en absentéisme, en écarts entre les riches et les pauvres, en explosion des quartiers sensibles. Il y aura des effets secondaires sur les corps constitués, au sein desquels l'individualisme gagnera. Aujourd'hui, par exemple, certaines grèves à la RATP sont déclenchées à la suite d'agressions contre des conducteurs : ce corps réagit pour trouver solidairement des solutions. Demain, chacun restera derrière son guichet sans réagir. La force du service public réside dans la solidarité qui marque chaque acte quotidien au travail : on prend soin des autres, des clients, de ses collègues...

M. Alain Gournac, rapporteur. – Il est loin !

M. Jean Desessard. – Demain, on travaillera plus en prenant le moins de risques possibles, et cet individualisme permanent sera contreproductif.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Les syndicats continuent à dialoguer avec vous, monsieur le ministre, car ils y sont obligés, mais signeront-ils des accords avec la même confiance ? Vous avez créé au sein du monde syndical une incompréhension et des divisions qui risquent de laisser des traces très profondes. Le dialogue social suppose un minimum de respect des engagements.

L'expérimentation prévue par l'article 17 était une bonne chose. Combien de fois des membres du Gouvernement nous ont proposé cette méthode... Et là, on n'en aurait pas le temps ? Ensuite, le renversement de la hiérarchie des normes, qui protège les salariés comme les entreprises, risque d'avoir des conséquences dramatiques du fait de l'intensification de la concurrence. Les salariés paieront les pots cassés en termes de salaire et de temps de travail.

M. Guy Fischer. – C'est une variable d'ajustement !

M. Jean-Pierre Godefroy. – Quant au partage du temps de travail, le problème ne réside pas dans les 35 heures : elles sont mortes depuis plusieurs années, victimes de différentes mesures. Le taux de chômage baisse en grande partie pour des raisons mécaniques et la précarité s'accroît. Grâce à cette dérégulation, les heures supplémentaires, moins payées, se multiplieront au détriment des chômeurs, de ceux qui travaillent à temps partiel ou à durée déterminée, des seniors... Les employeurs préfèrent recourir aux heures supplémentaires plutôt qu'embaucher : cette réforme ira à l'encontre de la recherche du plein emploi.

Quant à l'échec de la négociation, il sera mal compris « à la base » : les salariés, les adhérents des syndicats, les patrons eux-mêmes auront le sentiment de se faire rouler dans la farine. Vous portez un nouveau coup à la représentation syndicale. Les résultats s'en feront sentir longtemps. (*Applaudissements sur les bancs socialistes*)

M. Jean-Luc Mélenchon. – M. le ministre a dit que, comme nous, il n'est pas favorable à l'individualisation des rapports sociaux. Le débat de société porte là-dessus. Je reviendrai plus tard sur le forfait prévu par l'article 17 entre l'entrepreneur individuel et son patron.

Dialogue social, oui, mais le politique demeure, comme tierce partie au nom de la société : la règle du jeu, c'est l'un ou l'autre. Or, le Gouvernement reprend l'accord, sauf certaines parties.

Le code du travail c'est l'histoire d'un rapport de force : la lutte est mère de toute chose, nous a appris Démocrite dès le V^e siècle avant Jésus-Christ ! Aucune conquête sociale n'a été concédée sans mouvement social, et sans son inscription dans la loi. La période n'est pas bonne pour nous : qu'on s'en souvienne, quand on perd des élections, on voit bien la différence entre la droite et la gauche. Le temps de

travail est une façon de répartir la richesse. Le Gouvernement déplaçonne les heures supplémentaires alors que le contingent n'est pas utilisé, à l'échelle nationale ; cela veut dire qu'un employeur peut, grâce à un accord individuel, faire travailler son salarié autant qu'il le veut. Vous abaissez maintenant le coût des heures supplémentaires, ce qui revient à augmenter ce que Karl Marx a appelé la plus-value relative : les salariés produisent à moindre coût plus de richesses qui leur échappent !

Vous nous dites que nous ne pensons qu'à partager le travail existant, mais notre conception n'est pas aussi simpliste. Ceux qui retrouvent un travail, en accédant aux revenus, font des achats, stimulent la consommation !

Le temps libre aussi a une utilité sociale : des parents qui s'occupent mieux de leurs enfants, des citoyens qui participent à la vie associative, c'est bénéfique pour la société où la vie ne se résume pas à produire et consommer.

Vous avez dit qu'avec le partage du temps de travail, les salariés ne profiteraient pas de leur temps libre supplémentaire, faute de moyens. Mais de quel temps disposeront-ils avec votre forfait journalier, quand ils travailleront non-stop ? Ils n'auront pas une minute pour profiter de leurs revenus supplémentaires, pour autant qu'il y en ait, ce qui, comme nous vous le démontrerons, ne sera même pas le cas !

M. Jean-Pierre Fourcade. – Je ne peux entendre citer Karl Marx ni assister à ce débat sur l'individualisation et la négociation collective, sans apporter mon éclairage !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Bienvenu !

M. Jean-Pierre Fourcade. – La France perd des places dans la compétition internationale...

M. Alain Gournac, rapporteur. – C'est clair !

M. Jean-Pierre Fourcade. – ...par rapport aux pays européens, mais aussi par rapport aux pays émergents. Nous reculons, parce que nous nous sommes polarisés sur cette idée fautive, que la croissance aurait la consommation pour seul moteur. Or, la croissance a trois moteurs au moins : la consommation, mais aussi les exportations et l'investissement. La France, justement, perd des positions dans le monde, nous exportons quatre fois moins à Taïwan que l'Allemagne, trois fois moins que l'Italie, partout en Asie nos voisins transalpins exportent davantage que nous !

Nous devons prendre des mesures, le Gouvernement s'y attèle, d'abord en assouplissant les conditions de travail. J'entends dire qu'on travaillerait en France autant que chez nos voisins, c'est faux : nous travaillons en moyenne 1 600 heures par an, contre 1 800 heures en Italie ou aux Pays-Bas, ces 200 heures perdues font nos difficultés d'adaptation !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Et la productivité ?

M. Jean-Pierre Fourcade. – Nous devons nous adapter parce que notre pays recule, voilà ce que vous ne dites pas ! Nous devons accroître notre compétitivité, faire baisser notre coût du travail, alléger la fiscalité, et bien sûr, comme vous le dites, améliorer notre formation initiale et notre enseignement supérieur. Le Président de la République s'est engagé dans ces réformes nécessaires, M. le ministre vient d'appeler chacun à prendre ses responsabilités, il ne faut pas tergiverser : renvoyer le problème à plus tard, ce serait perdre encore en compétitivité !

Votre position est courageuse, monsieur le ministre, nous vous apportons notre entier soutien contre ces idées fausses qu'il suffirait de partager le travail, ou d'obliger les entreprises à recruter plutôt que de recourir aux heures supplémentaires, ce qui est bien plus efficace pour elles, mais aussi contre cette opposition stérile entre salariés et non salariés ! Sur une population active de 23 millions, 2 millions sont au chômage, nous nous acheminons vers un taux de chômage de 6 % (*Exclamations à gauche*)

M. Guy Fischer. – La précarité augmente !

M. Jean-Pierre Fourcade. – Non, la précarité n'augmente pas ! (*Mêmes mouvements*) Notre vrai problème, c'est que trop de jeunes sortent de la formation initiale sans qualification, nous le savons tous et nous pourrions adopter une réforme consensuelle sur le sujet ! Ensuite, les seniors ne travaillent pas assez dans notre pays, car pendant trop longtemps on a cru qu'il suffisait de partir plus tôt en retraite pour faire diminuer le chômage !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Voilà la vérité !

M. Jean-Pierre Fourcade. – Les pays où les seniors travaillent plus, sont aussi ceux où le chômage est le plus faible : c'est le cas en Europe du nord, en Italie, en Espagne.

Nous sommes donc favorables au forfait d'heures supplémentaires proposé par le Gouvernement, l'application doit en être rapide, car la compétition internationale n'attend pas ! (*Applaudissements à droite*)

M. Guy Fischer. – Quels sont donc les objectifs de cette septième réforme consécutive sur le temps de travail que la droite nous impose ? Les six précédentes, contrairement à ce qui était annoncé, n'ont pas amélioré les choses, qu'il s'agisse de l'endettement ou du commerce extérieur !

Mme Isabelle Debré. – Le chômage a baissé !

Mme Annie David. – Il n'y a pas moins de gens qui demandent à travailler !

M. Guy Fischer. – Avez-vous au moins évalué l'impact des règles nouvelles ? Combien de créations d'emplois peut-on en espérer ?

Mme Isabelle Debré. – Beaucoup !

M. Guy Fischer. – Quels effets sur la compétitivité ? Depuis six lois, on attend toujours... Or, la productivité française est l'une des plus élevées en Europe : où pensez-vous trouver de nouvelles marges de progression ?

Ensuite, quelle répartition de la richesse nouvelle ? Ce qu'on voit aujourd'hui, c'est l'écrasement des salaires et des retraites !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Conséquence des 35 heures !

M. Guy Fischer. – Avec l'individualisation, les conditions de travail vont être nivelées par le bas, les salariés, une fois de plus, seront la variable d'ajustement !

L'amendement n°77 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°231, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Avant l'article 16, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

I. - L'article L. 3132-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-1. - Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de cinq jours par semaine. »

II. - L'article L. 3132-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-2. - Le repos hebdomadaire à une durée minimale de quarante-huit heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu au chapitre I^{er}. »

III. - L'article L. 3132-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 3132-3. - Le repos hebdomadaire est constitué de deux jours consécutifs, dont le dimanche. »

Mme Annie David. – Nous proposons de limiter la semaine de travail à cinq jours consécutifs et par conséquent, de préciser que le repos hebdomadaire est de 48 heures consécutives. Cela va contre ce que propose le Président de la République et que relayent l'Assemblée nationale comme le Sénat. Souvenons-nous de Mme Debré défendant le travail du dimanche parce qu'il réglerait le problème de la garde des enfants !

Mme Isabelle Debré. – J'assume.

Mme Annie David. – Ou de M. Cornu expliquant que les salariés les plus précaires sont heureux de travailler le dimanche puisque de toute façon ils n'ont pas d'argent pour partir en week-end...

Notre société doit-elle satisfaire les besoins sociaux et humains, ou bien satisfaire les marchés ? Le repos hebdomadaire doit être de deux jours consécutifs, afin de permettre au corps de se reposer et aux familles de se construire et se consolider. C'est d'autant plus important que demain, avec l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires, avec la généralisation du forfait jours à tous les salariés, les

jours de travail seront de plus en plus longues. Et je ne parle pas de la directive européenne qui porterait la journée de travail à 10, voire à 12 heures. Comment, dans ces conditions, construire une vie privée et familiale épanouissante ? Comment imposer de telles durées de travail, et exiger de l'éducation parentale qu'elle soit irréprochable ? Comment imposer une telle amplitude de travail, sans jamais proposer aux familles des solutions publiques de gardes, sans renforcer une médecine du travail actuellement moribonde ?

Votre discours visant à vous faire passer pour les défenseurs du progrès, contre une opposition archaïque ne tient pas la route. Réintroduire les contrats de mission, imposer des cadences de travail abandonnées depuis le début du XX^e siècle, est-ce un progrès ? Sous le joug des gouvernements libéraux et des diktats financiers, plus la société avance, plus elle recule et les capitaux ne s'en portent que mieux. Jamais la société n'a été si riche, mais jamais les peuples n'ont été si pauvres et si malades.

Monsieur le ministre, je ne peux vous croire lorsque vous dites vouloir maintenir des droits collectifs. M. Desessard a parlé de votre facilité à vous exprimer. Chez moi, on vous qualifierait de « bonimenteur », un bonimenteur de grande qualité...

M. Xavier Bertrand, ministre. – C'est votre seul argument ?

Mme Annie David. – Dans « dialogue social », il y a « social ». Je n'en vois pas la trace. (*Applaudissements sur les bancs CRC. M. Desessard applaudit aussi*)

M. Alain Gournac, rapporteur. – Je veux bien que chacun présente ses arguments. Mais je ne peux accepter qu'on traite un ministre de « bonimenteur ». Surtout pas vous qui donnez sans cesse des leçons de républicanisme... On ne peut traiter ainsi un ministre qui représente la République et le Gouvernement ! Je proteste vigoureusement.

M. Guy Fischer. – Ne vous fâchez pas !

M. Jean-Guy Branger. – C'est inconvenant !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Dans les tribunes, il y a des jeunes qui nous regardent ! Ils repartiront en pensant qu'on peut, ici comme ailleurs, employer n'importe quel terme.

M. Guy Fischer. – Ce n'était pas une insulte !

M. le président. – C'était dit entre-guillettes. Faisons cependant attention à ne pas utiliser de termes qui peuvent prêter à confusion lorsqu'ils sont sortis de leur contexte. (*Applaudissements à droite*)

M. Alain Gournac, rapporteur. – Avis défavorable à cet amendement contraire à la logique d'augmentation du temps de travail. Les gens qui souhaitent travailler plus doivent pouvoir le faire. Bien entendu, rien n'empêche des conventions, des

accords d'entreprise ou de branche de prévoir que le samedi est un jour de repos.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Avis défavorable.

Mme Isabelle Debré. – Madame David, vos propos, je l'espère, ont dépassé votre pensée.

M. Jean-Luc Mélenchon. – On est du peuple, nous, on ne sait pas bien parler !

Mme Isabelle Debré. – Sur le travail du dimanche, vous avez présenté ma position de façon réductrice. Il est vrai que je travaille à l'éventuelle ouverture dominicale des commerces de certains secteurs. Mais j'y ajoute des conditions impératives : le droit de refus, le sursalaire, le repos compensatoire. Il est vrai, aussi, que j'ai reçu beaucoup d'appels et de courriels de femmes seules me disant qu'elles aimeraient avoir cette possibilité car il leur est plus facile de faire garder leurs enfants le dimanche que le mercredi. Je voterai contre votre amendement parce que je ne veux pas figer un jour de repos obligatoire. Les Français doivent avoir le droit de choisir leur jour de repos.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Faire passer Mme David pour quelqu'un d'excessif, c'est fort... J'aimerais voir la même indignation lorsque, de l'autre côté de l'hémicycle, certain collègue nous accable de sarcasmes rarement élégants. Venant de vous, madame Debré, qui êtes la mieux placée pour le faire, nous recevons vos leçons d'élégance, mais nous observons que certain collègue de vos rangs qui ne cesse de nous agresser ne fait pas l'objet des mêmes rappels à l'ordre que Mme David..., d'autant que dans « bonimenteur de grande qualité » c'est la qualité qui compte.

Oui, madame Debré, nous sommes pour que tout le monde ait le même jour de congé et nous ne faisons pas semblant, comme vous, de croire qu'on pourrait être libre de le choisir. Les femmes dont vous parlez sont dans des situations contraintes, elles ne choisissent rien !

Il n'y a pas que le travail dans la vie ! Et c'est nous, les laïcs, les rouges, les mal polis, qui voulons faire respecter la prescription biblique : même le Créateur s'est reposé le dimanche ! Et ce jour-là, vous, vous voulez ouvrir les commerces !

M. le président Fourcade a encore donné dans le déclinisme. Comment cette pauvre France, dont l'éducation se traîne, qui ne produit pas, n'exporte pas, ne travaille pas, comment parvient-elle donc à être la sixième puissance mondiale ? C'est que notre productivité est une des premières au monde ! Un travailleur français produit en une heure 20 % de plus qu'un travailleur anglais. Non que ce dernier soit paresseux, mais il subit une journée de travail d'une plus grande amplitude ! Et il y a un lien entre le temps de travail et la qualité du travail ! Les Français sont productifs parce qu'ils ont une bonne éducation, de bonnes infrastructures et parce qu'on ne les presse pas comme des citrons. Les commerces n'ont pas

besoin d'ouvrir le dimanche parce la RTT libère les clients en semaine ! Et si nous étions si mauvais, si lamentables, pourquoi donc la France serait le premier pays au monde à attirer les investissements ? Les capitaux y viennent parce que c'est profitable : la France ne décline pas, la France est forte, les travailleurs y travaillent bien !

Il est vrai qu'il y a des difficultés.

Mais nous pouvons les transcender. Il faut évaluer globalement la productivité du site France, qui est bonne parce que nous avons une bonne santé, de bons transports, un bon temps de travail et une bonne école, pas parce qu'on a précarisé les gens et détruit leur vie familiale !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Notre collègue n'ira donc plus au marché le dimanche. Ce jour-là, il ne pourra plus offrir de fleurs à son épouse, ni acheter de croissants pour le petit déjeuner. Les pompiers resteront chez eux, il n'y aura plus de policiers dans les rues et les hôpitaux seront fermés ! (*On proteste à gauche*) Quand on tient un raisonnement, il faut aller jusqu'au bout.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Vous confondez le shabbat et le dimanche !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Pour nombre de femmes, le mercredi est bien plus important.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Il y a les RTT pour ça !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Nous ne voulons pas supprimer le sympathique petit marché du dimanche.

M. Jean Desessard. – Mme David s'est exprimée de façon très modérée. Puisque le Sénat doit représenter la société française, la voix révoltée des licenciés, de ceux qui ne réussissent pas à boucler leur fin de mois doit y être entendue. Bravo, madame David, pour votre défense des laissés pour compte !

M. le ministre et M. Fourcade ont brillamment exposé des arguments théoriques. Monsieur le ministre, vous voulez accroître la quantité individuelle du travail...

M. Xavier Bertrand, ministre. – Je n'ai pas dit « individuelle ».

M. Jean Desessard. – ...nous voulons accroître sa quantité collective, pour faire travailler tout le monde, notamment les personnes à la recherche d'un emploi.

Monsieur Fourcade, n'oubliez pas les échanges internationaux, car il ne s'agit pas de développer la France aux dépens des autres pays. Ou alors, il ne faut pas s'étonner des flux migratoires ! Si certains pays émergents s'en sortent sur le plan économique -mais aussi, j'espère, social et démocratique- on ne peut que s'en réjouir. Ce rééquilibrage a fait l'objet d'assez de colloques et de sommets pour ne pas nous attrister.

Mais il y a aussi autre chose : l'excès de pêche au thon...

Mme Isabelle Debré. – rouge !

M. Jean Desessard. – ...en Méditerranée fait qu'aujourd'hui cette pêche doit être interrompue. Il faut donc réfléchir au sens du travail, qui ne consiste pas nécessairement à cumuler sans cesse nombre de camions sur les routes ou à délocaliser la production en Chine pour réimporter ensuite les produits. Pour les Verts, on ne pourra pas travailler toujours plus sans épuiser notre planète.

Autre sujet de discussion, l'organisation de la société : toute l'existence doit-elle être placée sous le signe du salariat, jusqu'à la garde des enfants ou des anciens ? Certaines activités ne devraient-elles pas relever du temps libre ou de l'activité domestique ?

L'amendement n°231 n'est pas adopté.

Article 16

I. - L'article L. 3121-11 du code du travail est remplacé par les articles L. 3121-11 et L. 3121-11-1 ainsi rédigés :

« Art. L. 3121-11. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche 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 en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà et, le cas échéant, en deçà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22.

« À défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et la durée, 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. 3121-11-1. - 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'il en existe.

« 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'il en existe. »

II. - Les articles L. 3121-12 à L. 3121-14, L. 3121-17 à L. 3121-19 et le paragraphe 3 de la sous-section 3 de la section 2 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du même code sont abrogés.

III. - Supprimé.....

IV. - Les clauses des conventions et accords conclus sur le fondement des articles L. 3121-11 à L. 3121-13 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009. À titre transitoire, et pendant cette période, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du même code dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

M. Guy Fischer. – Je tiens à féliciter les députés, particulièrement de gauche, qui ont fait supprimer le III de cet article. En effet, le texte initial comportait le rachat du repos compensateur. Il aura fallu toute la mobilisation de la gauche et des partenaires sociaux pour vous contraindre au recul. Mais nous sommes vigilants, car certains membres du groupe UMP pourraient être tentés de rétablir ces dispositions.

L'article 16 est une pièce cruciale dans le puzzle gouvernemental. Tout débute par le fameux « travailler plus pour gagner plus ». Sont venues ensuite des attaques sans précédent contre les 35 heures, accusées de tous les maux : elles auraient plombé l'économie, pesé sur le travail et affecté le pouvoir d'achat. Vous utilisez ce thème comme un écran de fumée pour ne pas répondre devant les Français des méfaits induits par votre politique libérale. Vient enfin ce projet de loi, dont l'article 16 autorise à dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires, pour une rémunération qui ne pourra pas être inférieure à celle anciennement perçue -c'est tout de même la moindre des choses !

Vous avez trahi les deux organisations syndicales qui avaient accepté la position commune, précisément parce que le régime du contingent annuel d'heures supplémentaires était très encadré. Les dérogations devaient être exceptionnelles, l'employeur ne pouvant y recourir qu'avec l'accord des organisations syndicales ayant obtenu au moins 50 % des suffrages exprimés lors des précédentes élections. Encore fallait-il que ce recours fût expérimental. La CGT et la CFDT avaient signé sur cette base la position commune qui, n'ayant pas assez de signataires, n'a pu devenir accord national interprofessionnel. C'est sans doute cela qui vous a fait, une fois encore, revenir sur vos engagements.

Aujourd'hui, cette position commune laisse un goût amer de trahison, puisque vous avez mis fin à l'accord majoritaire en substituant 30 % des voix à 50 %. Généralisant l'extension des heures supplémentaires, vous avez réussi l'exploit de mécontenter les

signataires de la position commune, de rassembler des milliers de manifestants pour la défense des 35 heures, enfin de courroucer la Confédération générale des cadres et même Mme Parisot, qui craint -sans doute à juste titre- que cette méthode ne dissuade les organisations syndicales de signer un accord.

Vous avez profité de cette trahison pour imposer une inversion des normes, contraire aux valeurs républicaines et à l'histoire sociale de notre pays : pour la première fois, une règle individuelle prévaudra sur une règle collective. Si votre projet de loi est adopté, l'accord de gré à gré primera : les accords de branche deviendront des supplétifs en l'absence d'accord individuel, les conventions collectives ne seront qu'une option.

Notre mission est de faire la loi. Comme l'a écrit Montesquieu : « Une chose n'est pas juste parce qu'elle est loi. Mais elle doit être loi parce qu'elle est juste. » (*Applaudissements et « bravo » à gauche*)

M. Jean-Luc Mélenchon. – Je ne reviens pas sur l'inversion des normes.

On ne va pas vers une individualisation des rapports sociaux, prétend le ministre. C'est faux.

L'article 16 achève le démantèlement des 35 heures, puisque le contingent d'heures supplémentaires est dé plafonné, pour une rémunération analogue à celle versée pour les heures ordinaires. A ce propos, comment allez-vous respecter la parole du candidat Sarkozy, qui avait promis, pendant la campagne électorale, une majoration de 25 % ?

M. Nicolas About, président de la commission. – Sauf accord !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Il n'y en a plus besoin : la majoration de 10 % figure dans la loi ! On se demande pourquoi un accord irait plus loin.

M. Nicolas About, président de la commission. – Les partenaires sociaux sont libres.

M. Jean-Luc Mélenchon. – On peut rêver. Mais la vérité, c'est qu'on reste à 10 %.

M. Xavier Bertrand, ministre. – C'est faux !

M. Jean-Luc Mélenchon. – La durée légale du travail n'aura donc plus qu'une valeur indicative.

Le repos compensateur n'est pas une faveur, mais une mesure de santé publique. Si l'on y voit autre chose, il faut modifier sa dénomination.

Si on permet de négocier le repos compensateur, on remet en cause le fait qu'il est indispensable à la santé des travailleurs ! (*Protestations sur le banc de la commission*) Peut-on négocier la santé publique ? Non ! (*Mme Nicole Borvo Cohen-Seat marque son approbation*) Il faut donc fixer les règles du repos compensateur dans la loi. J'ai déjà parlé hier soir de

l'opposition de la loi, qui garantit l'intérêt général, et du contrat, qui ne concilie que des intérêts particuliers, et qui est négocié au sein d'un rapport de force déséquilibré.

M. Nicolas About, *président de la commission*. – Mais on n'a pas les mêmes besoins à tout âge !

M. Jean-Luc Mélenchon. – La fatigue est la fatigue !

Mme Nicole Borvo Cohen-Seat. – Vous voulez augmenter la différence d'espérance de vie entre les riches et les pauvres : cela permettra à la sécurité sociale de faire des économies...

M. le président. – Amendement n°78, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer cet article.

Mme Gisèle Printz. – Cet article prévoit plusieurs mesures de régression sociale : il modifie le contingent annuel d'heures supplémentaires et supprime le repos compensateur, grâce au renversement de la hiérarchie des normes initié par les lois Fillon de janvier 2003 et mai 2004. Jusqu'à présent, si un employeur voulait dépasser le contingent d'heures supplémentaires, le salarié pouvait saisir l'inspection du travail ; il n'en est plus question. Ce contingent sera fixé par un accord d'entreprise, ainsi que le taux de rémunération des heures supplémentaires et le repos compensateur. Vous privez ainsi les salariés de protection, et vous faites du temps de travail une variable d'ajustement salarial. Les salariés, confrontés à la dégradation de leur pouvoir d'achat, n'auront d'autre choix que d'accepter la remise en cause de leurs conditions de travail et la mise en danger de leur santé.

Il y a quelques mois, le Gouvernement a procédé à la recodification du droit du travail non pas à droit constant, contrairement à ce qu'il affirmait, puisque les dispositions relatives à la durée du travail, par exemple, ont été transférées de la partie « conditions de travail » à la partie « salaires, intéressement, participation et épargne salariale ». Ainsi est supprimé le lien entre la santé et la durée du travail, qui devient une simple variable d'ajustement des salaires.

Les conditions de travail influent pourtant sur la santé des travailleurs : voyez les différences d'espérance de vie entre catégories socioprofessionnelles. Vous vous en souviendrez peut-être au moment du débat sur le financement de la branche « accidents du travail et maladies professionnelles » de l'assurance maladie, dont les comptes vont se dégrader.

Si depuis plus d'un siècle les ouvriers se sont battus pour que leur temps de travail diminue, c'est surtout pour leur santé. En privilégiant l'accord plutôt que la loi, vous inversez le mouvement de l'histoire : car il est illusoire de penser que l'employeur et le salarié pourront négocier d'égal à égal.

M. le président. – Amendement identique n°232, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer cet article.

Mme Annie David. – Toutes les études montrent que les entreprises recourent peu aux heures supplémentaires, malgré les exonérations de cotisations sociales mises en place par le Gouvernement -au détriment de l'équilibre des comptes sociaux. Seuls 30 % des salariés effectuent des heures supplémentaires, 55 heures sur un contingent fixé à 220 heures.

Pourquoi donc accroître ce contingent ? Les salariés ne veulent pas s'user au travail, en enchaînant des journées de dix heures ! Vous voulez permettre aux salariés de travailler plus pour gagner plus ; mais vous n'avez jamais accepté nos amendements visant à réserver en priorité les heures supplémentaires aux salariés en situation précaire, notamment à ceux qui travaillent à temps partiel. Les salariés ne veulent qu'une chose : obtenir la juste rémunération de leur travail.

Augmenter le contingent permettrait, dites-vous, d'offrir plus de liberté aux entreprises ? Mais le contingent actuel leur suffit, et leurs carnets de commandes ne leur permettent pas de multiplier les heures supplémentaires.

En vérité vous voulez refondre le droit du travail pour donner aux entreprises tous les facilités juridiques nécessaires à la mise en place d'une flexibilité imposée. Le code du travail ne sera bientôt plus qu'une relique de l'histoire de notre droit social, puisque vous faites prévaloir l'accord individuel ou collectif sur la convention collective, l'accord de branche ou la loi. Il y aura ainsi un code du travail vidé de son contenu, et des codes du travail propres à chaque entreprise, ce qui conduira au nivellement par le bas des droits des salariés. L'idée selon laquelle le salarié serait capable de faire valoir ses droits face à l'employeur n'est qu'un mythe.

M. Alain Gournac, *rapporteur*. – Avis défavorable aux deux amendements : l'article nous paraît nécessaire.

M. Xavier Bertrand, *ministre*. – Même avis.

L'amendement n°78 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°232.

La séance est suspendue à midi cinquante-cinq.

PRÉSIDENCE DE M. PHILIPPE RICHERT,
VICE-PRÉSIDENT

La séance reprend à 15 h 5.

Commission mixte paritaire (Candidatures)

M. le président. – La commission des affaires sociales a procédé à la désignation des candidats qu'elle présentera à une éventuelle commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi en cours d'examen. Cette liste a été affichée conformément à notre Règlement et sera ratifiée si aucune opposition n'est faite dans le délai d'une heure.

Rappels au règlement

M. Guy Fischer. – Lors de la Conférence des Présidents, un consensus, à défaut d'une décision claire, semblait s'être dégagé, après une demande de M. Mercier, pour que nous ne siégions pas ce soir. J'ai cru comprendre de vos propos d'hier, monsieur le président, que vous étiez sur la même ligne. Dans la mesure où la poursuite de l'examen de ce texte est prévue mardi prochain, nous demandons que le Sénat ne siège pas après le dîner.

M. le président. – Je souhaite qu'il n'y ait pas de malentendu. Il est exact que M. Mercier avait fait valoir qu'il serait plus raisonnable de ne pas siéger après dîner, compte tenu de la poursuite de nos travaux mardi, mais la Conférence des Présidents a bien prévu une séance ce soir ; elle a toutefois convenu que nous ferions le point en fin d'après-midi.

J'ai dit hier soir qu'au rythme où nous allions, soit vingt à vingt-cinq amendements à l'heure, il paraissait possible de faire droit à la demande de M. Mercier et à la vôtre. Mais ce matin, dans un débat il est vrai de haute tenue, nous n'avons examiné que dix amendements à l'heure ...

M. Jean-Pierre Godefroy. – Je m'associe pleinement à la demande de M. Fischer. Faire le point à 19 heures, c'est trop tard pour les sénateurs de province que nous sommes.

M. le président. – Nous aviserons vers 17 heures... (*Assentiment*)

Discussion des articles (Suite)

Article 16 (Suite)

M. le président. – Amendement n°141, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Supprimer le I de cet article.

M. Jean Desessard. – M. le ministre peut-il nous préciser le contingent d'heures supplémentaires que fixera le décret en absence d'accord ? S'il n'y a plus de contingent légal, les seules limites seront celles de la durée maximale hebdomadaire établie par la

réglementation européenne, soit quarante-huit heures, et celle des quarante-quatre heures sur douze semaines -ce qui peut signifier quarante-huit heures sur six semaines et quarante sur six autres. Ne craignez-vous pas, monsieur Bertrand, de devenir le « ministre des quarante-huit heures » ?

Le contingent est aujourd'hui de deux cent vingt heures, soit cinq heures en moyenne par semaine ; si l'on ajoute l'annualisation et les accords de modulation, on ne peut pas dire que notre économie est mal armée. On sait en outre que plus le temps de travail augmente, plus la productivité marginale diminue (*M. Alain Gournac, rapporteur, doute vivement de l'exactitude du propos*) C'est pour cela que certaines entreprises hésitent à faire faire plus d'heures à leurs salariés.

De plus, à l'inverse de ce qui fonde la révolution culturelle que veut imposer la droite sur les trente-cinq heures, et selon des données Eurostat de 2007, les salariés français travaillent en moyenne 36,5 heures, soit plus que leurs homologues allemands, 34,6 heures -la santé économique de l'Allemagne est-elle déficiente ? Plus aussi que les Scandinaves, dont on sait les performances économiques et sociales, plus que les Néerlandais et même plus que les Américains -33,9 heures. Je suis désolé pour M. Fourcade, je n'ai pas les chiffres de l'Italie... Les faits contredisent donc les discours du Gouvernement et de sa majorité, une durée plus faible du travail ne nuit pas à l'efficacité.

Si l'économie française va mal, ce n'est pas parce que les Français ne travaillent pas assez, c'est parce que le Gouvernement gouverne mal et n'anticipe pas. Voilà des années que les Verts alertent sur les conséquences sociales et économiques des crises pétrolière et climatique ; les gouvernements successifs n'ont rien fait, et ce sont aujourd'hui les salariés qui paient. Avec la mise à mort des trente-cinq heures, vous voulez les faire payer encore plus !

Avec cet amendement, nous vous disons notre opposition à un modèle de développement fondé sur le profit à outrance, la dégradation du salariat et de la planète.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Travailler plus, c'est moins produire ? Si c'était vrai, cela se saurait !

Le contingent d'heures supplémentaires est aujourd'hui fixé par décret à deux cent vingt heures ; il n'est pas prévu de le modifier.

M. Guy Fischer. – A l'Assemblée nationale, c'était deux cent trente cinq !

M. Alain Gournac, rapporteur. – L'amendement propose ni plus ni moins de supprimer le cœur d'un dispositif destiné à libérer le travail.

Avis défavorable, évidemment.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Défavorable. Le contingent réglementaire restera de 220 heures.

M. Jean Desessard. – Un accident de la route fait travailler les garagistes, les hôpitaux : il crée donc de la croissance ! Tout accroissement du travail n'est donc pas automatiquement bon pour la collectivité !

Quel type de développement veut-on ? Voilà la vraie question. Plutôt que de chercher à travailler et à produire toujours plus, il faut se demander où travailler, où produire. Heureusement, nos jeunes commencent à le comprendre.

L'amendement n°141 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°233, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail.

M. Guy Fischer. – Ce projet de loi parachève l'inversion de la hiérarchie des normes entamée en 2004 : la loi n'aura plus qu'une valeur indicative. Le peuple aurait dû être consulté sur une telle révolution de notre organisation judiciaire et constitutionnelle. Demain, la loi cèdera le pas à l'accord ou à la convention, que la jurisprudence viendra tantôt interpréter, tantôt supprimer. On peut s'attendre à une explosion des recours.

Les dispositions les plus protectrices seront renvoyées à des négociations d'entreprise, échelon le moins protecteur. Les chantages à la délocalisation, sous couvert de référendums malhonnêtes, se généraliseront.

Même le Medef dénonce la violation du consensus obtenu par les signataires de la Position commune ! Les partenaires sociaux sont unanimes : seule la fixation collective des heures de travail est gage d'égalité et de sécurité. Mais je sais que notre amendement va à l'encontre de votre politique...

M. Alain Gournac, rapporteur. – Cet amendement empêcherait de libérer le contingent d'heures supplémentaires. Nous voulons tout le contraire : défavorable.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis.

L'amendement n°233 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°79, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail :

« Art. L. 3121-11. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel fixé par décret après information de l'inspecteur du travail et, s'il en existe, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou des délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés.

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires peut être fixé à un volume supérieur ou inférieur à celui

déterminé à l'alinéa précédent par une convention ou un accord de branche étendu. »

M. Jean-Pierre Godefroy. – Cet amendement rétablit le mode de fixation du contingent et les conditions de dépassement en vigueur avant les lois du 17 janvier 2003 et du 4 mai 2004. Votre flexibilité à outrance est funeste. Plus qu'un assouplissement, votre texte démantèle les règles relatives au temps de travail. Notre amendement vise à éviter le *dumping* social.

Pourquoi vouloir accroître le nombre d'heures supplémentaires, si celles qui sont déjà disponibles ne sont pas utilisées ? Depuis 2002, les gouvernements successifs n'ont pas chômé, de la première augmentation du contingent en 2003 à la loi du 8 février 2008, qui permet le rachat des jours de RTT. En termes de rémunération, le résultat n'est pas à la hauteur des espérances. Seuls un tiers des salariés à temps complet sont concernés. La moyenne est de 55 heures supplémentaires par an. Le dé plafonnement du contingent des heures supplémentaires est un échec. Alors pourquoi persister ?

Les accords de branches étendus permettent une indispensable régulation économique et sociale, notamment pour les quatre millions de salariés des très petites entreprises, à qui ils offrent un cadre minimum. C'est aussi une protection pour l'employeur ! A défaut, et en l'absence de syndicats, les salariés des TPE seront seuls face à l'employeur, qui pourrait même décider seul !

M. Alain Gournac, rapporteur. – L'amendement est contraire à l'objectif du texte : libérer le travail. Avis défavorable.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis.

L'amendement n°79 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°234, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Dans le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, supprimer les mots :

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

Mme Annie David. – La loi Fillon de 2004 avait ouvert une première brèche dans la hiérarchie des normes sociales en permettant à des accords d'entreprise de déroger aux accords de branche. Avec ce texte, la dérogation devient la règle ! Vous niez le déséquilibre intrinsèque de relation entre salarié et employeur, notamment dans les TPE. L'accord de branche garantit une protection élémentaire de la santé et la sécurité des salariés, ainsi que le droit à une vie familiale. Projet de loi après projet de loi, vous avancez dans la voie de l'individualisation des rapports sociaux, synonyme non de modernisation mais de régression. Notre amendement va dans le sens du

texte, puisqu'il n'empêche pas l'augmentation du contingent.

M. le président. – Amendement n°117, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

I. - Dans le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, remplacer les mots :

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

par les mots :

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

II. - Dans le deuxième alinéa du même texte, remplacer les mots :

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

par les mots :

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

M. Nicolas About. – Mon explication vaudra également pour l'amendement n°116 à l'article 17.

MM. Amoudry et Mercier estiment que faire de l'entreprise l'échelon de principe fragilisera les organisations syndicales dans le dialogue social. Pour le groupe UC, la branche reste l'échelon pertinent : il permet un rééquilibrage sain du rapport de forces et des aménagements adaptés aux besoins réels.

M. le président. – Amendement n°235, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Dans le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, remplacer les mots :

ou un accord de branche

par les mots :

, un accord de branche ou un accord de branche étendu

M. Guy Fischer. – L'absence de référence à l'accord de branche étendu n'est pas sans conséquence, notamment pour les salariés des sociétés étrangères implantées en France, auxquelles l'accord de branche n'est pas applicable. Or les accords de branche étendus permettent d'engager des négociations sur le temps de travail et sur les contreparties accordées aux salariés.

M. le président. – Amendement n°142, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par les mots :

étendu ou, à défaut, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement

M. Jean Desessard. – Certes, M. le ministre n'est pas le premier à s'attaquer à la hiérarchie des normes sociales : M. Fillon avait entamé le travail de sape avec sa loi de 2004.

Notre amendement vise donc à conserver à l'accord de branche sa primauté sur l'accord d'entreprise. Si l'on en restait à votre formulation, les entreprises étrangères intervenant en France ne seraient tenues de respecter que le code du travail. Est-ce bien cette conséquence que vous êtes prêts à assumer ?

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable aux quatre amendements.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis. C'est la négociation, avec les nouvelles règles 30 et 50, qui offre les meilleures garanties aux salariés. Telle est notre position.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Imagine-t-on qu'une négociation d'entreprise puisse donner aux salariés quelque chose de plus avantageux que ce qu'ils ont aujourd'hui ? Évidemment non. Elles seront toutes en retrait par rapport aux avantages acquis.

Je reviens sur un argument important : la France travaille-t-elle moins que les autres pays ? Nous sommes à la moyenne, avec une productivité supérieure. Pour répondre à la brillante intervention de M. Fourcade ce matin, je me suis documenté, je suis allé consulter Eurostat. Si l'on classe dans l'ordre croissant du nombre d'heures travaillées, ce sont les Pays-Bas qui viennent en premier, c'est-à-dire où la durée du travail est la plus courte, suivis de la Norvège, du Danemark, de l'Allemagne, de l'Irlande, de la Suède, du Royaume-Uni, de la Finlande. Vient ensuite la moyenne européenne, avec 37,9 heures, et, juste au-dessus, avec 38 heures, la France. Quant aux pays où l'on travaille le plus longtemps, ce sont la Bulgarie, la Lettonie, la Tchéquie et, au sommet, la Grèce.

M. Jean Desessard. – Les premières économies européennes !

M. Jean-Luc Mélenchon. – En d'autres termes, les performances économiques sont les plus grandes là où la semaine de travail est la plus courte. Et cela n'a rien de mystérieux : ces travailleurs sont plus efficaces puisque plus reposés et, comme ils ont davantage de temps libre, ils consomment davantage et stimulent l'économie.

Il n'est pas vrai que la France travaillerait moins depuis les 35 heures.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Faites-moi confiance, je peux vous montrer les statistiques !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Je les vérifierai. La confiance, ça se mérite : à deux reprises, vous avez brandi le code du travail et j'ai constaté après coup que, pour manier l'euphémisme, vous vous étiez *trompé*. Mais enfin tentez votre chance...

Ou M. Fourcade a raison, et cela se démontre, ou bien c'est nous qui avons raison. Et je pense que notre pays se porte mieux du fait qu'il a des lois sociales plus avancées que d'autres.

M. Jean-Pierre Fourcade. – J'admire votre souci d'information !

Ce n'est pas la durée hebdomadaire du travail qui compte, mais la durée annuelle. Or nous avons perdu 200 heures par an par rapport à nos compétiteurs, quand nous sommes passés de 1 800 heures à 1 600. C'est malheureusement indiscutable.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Je tente ma chance pour retrouver la confiance de M. Mélenchon.

Je prends les statistiques Eurostat pour la durée annuelle du travail en 2006. Si l'on regarde la durée moyenne du travail en ne comptant que les salariés à temps complet, la France est dernière sur 27, avec 1 674 heures, contre plus de 2 100 pour le premier. Si l'on prend aussi en compte les salariés à temps partiel, nous ne sommes plus qu'à la 22^e place. Vous pouvez consulter ces tableaux, je vous les fais parvenir.

Le problème que nous voulons résoudre, c'est celui de la petite entreprise de bricolage qui aurait besoin de 130 heures supplémentaires et qui ne va pas entamer le parcours du combattant pour les obtenir. C'est aussi celui du vendeur de téléphones portables qui a déjà atteint le plafond des 180 heures en octobre et qui ne peut profiter de la pointe de consommation au moment des fêtes de fin d'années.

Il est vrai que la productivité est très grande, de même que l'envie de travailler davantage. Il fallait donc mettre un terme au carcan des 35 heures.

L'amendement n°234 n'est pas adopté, non plus que le n°117

M. Jean-Luc Mélenchon. – Il va me falloir étudier très sérieusement ces chiffres. Moi, je lis dans la statistique d'Eurostat pour l'année 2006, compte tenu des vacances et des jours fériés, que les Français ont travaillé 1 545 heures quand les Allemands en étaient à 1 445 et les Hollandais à 1 344. L'un de nous deux se trompe et lit mal !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Ce sont les heures affichées ou les heures réelles ?

M. Alain Gournac, rapporteur. – On ne va pas passer deux heures sur ce sujet !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Vous dites : 1 600 = 1 800-200. Mais regardez la productivité !

Regardez les résultats relatifs de la France et de la Grèce !

Il faut bien, d'autre part, que le temps de travail diminue à mesure des progrès techniques et scientifiques. Voudriez-vous qu'on travaille 3 800 heures comme à la fin du XIX^e siècle ? Les progrès de la productivité sont tels qu'avec moitié moins d'heures on produit beaucoup plus de richesses, 1 900 milliards aujourd'hui contre 1 790 en 2005 et 1 000 en 1981. La France est tout de même la deuxième destination mondiale pour les investissements, vous paraissez l'oublier !

Vous parlez d'un plafonnement des heures supplémentaires qui serait trop bas, mais, globalement, elles ne sont pas consommées. Et il faut bien qu'il y ait une limite, sans quoi il serait impossible d'organiser les rythmes de la vie sociale personnelle et le travailleur n'aura plus de latitude pour reconstituer ses forces.

Ne parlez pas de salariés qui souhaitent faire des heures supplémentaires : c'est le patron qui propose et dispose, comment refuser ? Après quoi, à force de bosser, ne l'oublions pas, nous avons un des taux de suicide au travail les plus élevés d'Europe.

M. Jean Desessard. – Le rapporteur parle de libérer le travail : je croyais que c'était l'homme qu'il fallait libérer du travail ! Les valeurs sont inversées.

Ce qui pourrait justifier d'accroître le travail, c'est l'environnement car on observe des réductions de la productivité. Ainsi, à force d'utiliser les pesticides et les engrais, on a appauvri les sols. Les problèmes environnementaux pourraient être pris en compte dans la gestion du travail et dans notre conception de sa technicité : je suggère au Gouvernement d'établir un tableau de bord adaptant ces données à la pénurie de ressources naturelles. Mais ce n'est pas votre argument : vous nous dites qu'il faut travailler plus pour être compétitifs face aux pays émergents, alors qu'ils sont socialement en retard.

L'amendement n°235 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°142.

M. le président. – Amendement n°143, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par une phrase ainsi rédigée :

L'inspecteur du travail doit être informé de l'ensemble des heures supplémentaires effectuées.

M. Jean Desessard. – Un nombre important d'heures supplémentaires ne sont pas déclarées. L'information de l'inspection du travail assure une certaine protection aux salariés, qui peuvent demander à être rétablis dans leur droit à ne pas effectuer les heures supplémentaires ou à être payés, ou encore à bénéficier d'un repos compensateur. La suppression

de cette obligation laisserait place à l'arbitraire dans certaines entreprises : sur les bancs de gauche et même à droite, on a rappelé que parfois le dialogue social n'y était pas prioritaire.

Jusqu'à présent, l'information des comités d'entreprise ou des délégués du personnel permettait d'estimer le nombre d'heures supplémentaires déclarées. En supprimant cette obligation, vous ne pourrez qu'accentuer le flou qui entoure cette pratique.

M. le président. – Amendement n°236, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Après le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« 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.

Mme Annie David. – Le ministre a déclaré vouloir passer du contrôle administratif à la négociation collective pour la protection du salarié. Mais comment ce dernier pourrait-il négocier sa santé avec son employeur ?

M. Alain Gournac, rapporteur. – Monsieur Desessard, vous ne nous avez pas bien compris : nous voulons alléger les formalités pour libérer l'homme au milieu du travail. Je suis très étonné de votre proposition de faire intervenir à nouveau les inspecteurs du travail. J'ai effectué un stage d'un an auprès d'eux, ils sont déjà submergés de renseignements, même s'ils ont bénéficié de grands renforts.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Grâce au Plan de modernisation et de développement de l'inspection du travail (PMDIT).

M. Alain Gournac, rapporteur. – Dans notre projet, les inspecteurs verront leur mission recentrée et pourront effectuer les contrôles demandés. Avis défavorable à l'amendement n°143, ainsi qu'à l'amendement n°236.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis. Les effectifs du corps des inspecteurs du travail ont effectivement été renforcés lorsque Gérard Larcher était ministre. Ils doivent cependant se recentrer sur leurs missions prioritaires : la santé et la sécurité au travail, ce qu'ils ne pouvaient faire jusqu'ici du fait d'une réglementation trop complexe. (*M. Jean-Pierre Fourcade et M. Alain Gournac, rapporteur, approuvent*)

L'amendement n°143 n'est pas adopté.

Mme Annie David. – Si l'inspection du travail a été renforcée et recentrée sur son cœur de métier, le contrôle du nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent en fait partie. Vous supprimez une information essentielle pour la

protection de la santé du salarié, qui permet d'éviter que les risques d'accidents du travail, le stress et la pénibilité ne soient accentués par un trop grand nombre d'heures supplémentaires. Avec cette loi, le salarié ne pourra les refuser, car sinon il risque d'être licencié pour faute. Vous supprimez la seule protection qui empêche encore le salarié de monnayer sa santé. Cela ne correspond pas à vos déclarations et j'espère que lors des négociations sur la pénibilité vous vous préoccuperez réellement de la santé des travailleurs.

M. Jean-Luc Mélenchon. – On m'a transmis vos tableaux. Vous nous avez dit qu'il y a vingt-deux pays devant nous et que nous sommes dans les cinq derniers.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Avec le temps partiel.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Qui travaille plus que nous ? La Roumanie, avec 2 107 heures.

M. Roger Romani. – Et alors ?

M. Jean-Luc Mélenchon. – Alors, la Roumanie est sous-équipée. Les usines roumaines produisent moins bien et des produits moins perfectionnés. La quantité d'heures travaillées n'a donc pas de rapport avec la productivité et les résultats économiques.

M. René Garrec. – La différence réside dans le capital investi.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Souhaitez-vous faire travailler les Français davantage que ces pauvres Roumains ?

La Belgique, la Suède, le Danemark, les Pays-Bas travaillent moins que nous. Et ce ne sont pas des pays en déclin : vous nous avez rappelé qu'ils gagnent des parts de marché.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Regardez quels pays sont devant nous.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Devant nous, il y a la Grande-Bretagne, où la productivité horaire d'un ouvrier est inférieure de 20 % à celle d'un Français.

M. Jean Desessard. – Et les Anglais passent plus de temps dans les transports.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Si vous ajoutez aux 1 613 heures travaillées par les Anglais les 20 % manquants pour combler leur manque de productivité, les Français sont dans la même fourchette.

Devant nous se trouvent aussi les Allemands...

M. Alain Gournac, rapporteur. – Faites un colloque sur ce thème !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Entre 1998 et 2005, la durée annuelle du travail a baissé de près de 3 % en France, de presque 5 % en Allemagne et de 3,5 % aux Pays-Bas. Il est donc faux de dire qu'en France on travaille moins et moins bien. Ce ne sont que des

arguties pour presser davantage le travailleur individuel.

M. Jean-Pierre Fourcade. – Vous niez l'évidence.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Tout le monde reconnaît que le nombre total d'heures travaillées augmente, ainsi que la valeur des produits, et que la productivité horaire est plus élevée. Comment pouvez-vous affirmer que nous travaillons moins alors que ces tableaux prouvent le contraire ?

M. Jean Desessard. – Par semaine et par an.

M. le président. – Monsieur Mélenchon, nous sommes convenus d'une organisation afin de faire le point sur ce débat à 18 heures. Vous la remettez quelque peu en cause...

M. Jean Desessard. – C'est un sujet important : nous ne sommes pas nombreux aujourd'hui dans l'hémicycle, mais ce débat concerne les Français et l'avenir des salariés.

On a tout de même le droit de ne pas être d'accord avec l'interprétation qui est faite de ces tableaux ! Et que viennent faire ces remarques sur la nécessité d'arrêter le débat à 18 heures ?

M. le président. – Ne transformez pas mes propos !

M. Jean Desessard. – Nous répondons aux arguments du ministre sur le nombre annuel d'heures travaillées. M. Mélenchon a prouvé que ce que dit le ministre est faux. Nous nous contentons de rétablir la vérité.

L'amendement n°236 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°144, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par une phrase ainsi rédigée :

Le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires à l'initiative de son employeur ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement.

M. Jean Desessard. – Notre amendement a un objectif clair : affirmer que le refus d'exécuter des heures supplémentaires ne peut être un motif de licenciement. Le Gouvernement persiste à présenter les salariés comme les partenaires de l'employeur, comme il l'avait fait pour le projet de loi sur le marché du travail où il introduisait la rupture à l'amiable du contrat de travail. Mais le salarié n'est pas l'égal partenaire du patron. Si c'était le cas, l'employeur proposerait et les salariés disposeraient. Or, c'est toujours l'employeur qui décide.

Votre proposition renforce le déséquilibre structurel de la relation entre le salarié et l'employeur, au profit exclusif de ce dernier. Dans un cadre défini par un

contingent fixe et l'obligation de prévoir un repos compensateur en cas de dépassement, le recours aux heures supplémentaires se conçoit pour faire face à un afflux brutal de la demande et les salariés le comprennent volontiers -quoique Noël, ça se prévoit... Mais avec la suppression du contingent légal, tout va se jouer entreprise par entreprise. Or la négociation peut très bien aboutir à fixer un contingent au niveau le plus élevé permis par la législation, à priver les salariés de repos compensateur et à les soumettre à des heures supplémentaires obligatoires. A défaut de prévoir une possibilité de refus, vous aggraverez les risques pour la santé au travail. Il faut permettre au salarié de choisir, compte tenu de son état de santé ou de ses obligations familiales et sociales, de refuser d'aller au-delà d'un certain nombre d'heures supplémentaires.

Les progrès techniques ainsi que la réalité d'un chômage endémique imposent le partage du travail. L'obligation d'accepter les heures supplémentaires limite la possibilité d'embauche ou de passage à temps plein des salariés à temps partiel subi ; ceux-ci aimeraient bien travailler plus, mais, comme par hasard, on ne le leur propose jamais !

M. le président. – Amendement n°237, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Après le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires n'est pas constitutif d'une faute et ne peut être considéré comme un motif de licenciement.

M. Guy Fischer. – Lors de son discours à Saint-Quentin le 25 janvier 2007...

M. Xavier Bertrand, ministre. – Très beau discours, très belle ville...

M. Guy Fischer. – ...Nicolas Sarkozy affirmait : « Je propose de supprimer les charges et les impôts sur les heures supplémentaires pour que ceux qui veulent travailler plus pour gagner plus soient encouragés à le faire, sans que personne n'y soit obligé. » C'est ce qu'il disait déjà le 1^{er} décembre 2006 devant les hôteliers : « Mon programme, c'est de garantir à chacun la liberté du travail. Mon projet de société, c'est le libre choix. Si quelqu'un refuse de travailler plus de 35 heures, libre à lui. Cela est respectable. Mais il est profondément injuste que ceux qui souhaitent travailler plus pour gagner plus ne puissent le faire ».

Constatez-le : je reviens aux fondamentaux... Voyons maintenant ce qu'est en réalité cette liberté dont on fait si souvent l'éloge. Si un salarié prend la liberté de refuser des heures supplémentaires, ce refus peut constituer un motif de licenciement, ou une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat sans préavis. La gravité de la faute s'apprécie en

fonction de la justification de la demande de l'employeur et des raisons du refus du salarié.

En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation, par une jurisprudence déjà ancienne maintenant, considère que le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires constitue une faute. Cependant, le refus ne peut être considéré comme une cause réelle et sérieuse de licenciement si le salarié a été prévenu tardivement et si son refus est exceptionnel. Ce n'est donc qu'exceptionnellement que le refus des heures supplémentaires est légitime. C'est le cas si l'employeur n'a pas rempli ses obligations, par exemple si les heures demandées excèdent la durée maximale du travail ou si les heures supplémentaires ne sont pas payées.

Pour que le salarié puisse refuser de faire des heures supplémentaires sans être licencié, nous souhaitons que son refus ne soit pas constitutif d'une faute et ne puisse être considéré comme un motif de licenciement. Cela n'est qu'un maigre garde-fou, face aux effets pervers de votre réforme qui, loin de permettre à ceux qui veulent gagner plus de travailler plus, aggravera le phénomène des heures supplémentaires contraintes, dont l'employeur décide seul, et que le salarié ne peut ni refuser, ni exiger. Dans nombre d'entreprises, ces heures sont imposées et le volontariat reste l'exception. La plupart des salariés dont le temps de travail est le plus important et le salaire le plus bas, ne tireront aucun bénéfice de vos mesures ; au contraire, ils les subiront de plein fouet. L'allongement du temps de travail affectera non seulement les salaires, tirés vers le bas, mais aussi l'embauche et les conditions de travail et de vie.

Enfin, à une époque où le chômage est important...

M. Xavier Bertrand, ministre. – Faux !

M. Guy Fischer. – ...l'obligation d'accepter les heures supplémentaires limitera la possibilité d'embauche ou de passage à temps plein des salariés à temps partiel subi. Si la majorité parlementaire souhaite donner un minimum de contenu aux discours sans lendemain du Président de la République, nous l'invitons à voter notre amendement qui supprime un moyen de pression supplémentaire de l'employeur sur son salarié.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Avis défavorable aux deux amendements. Il n'y a pas de changement : la décision de faire faire des heures supplémentaires relève de l'employeur ; nous ne changeons rien. Le salarié peut les refuser si elles lui sont proposées à la dernière minute. Dans les autres cas, lorsqu'il y a de grosses commandes et des délais à respecter, il faut faire ces heures supplémentaires, sous peine de mettre en péril l'existence de l'entreprise et de mettre ses salariés au chômage. Dans une entreprise, il faut une direction, un patron qui décide !

M. Xavier Bertrand, ministre. – M. Fischer a oublié de préciser que le refus d'heures supplémentaires

peut être sanctionné s'il est « sans motif légitime ». Cela change tout...

L'amendement n°144 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°237.

M. le président. – Amendement n°238, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Après le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« 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 de travailleur sans emploi.

Mme Annie David. – L'employeur doit informer l'inspecteur du travail en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires et, au-delà de 220, celui-ci doit pouvoir les interdire, notamment pour permettre l'embauche de chômeurs ou de travailleurs intérimaires. Un contingent de 220 heures, c'est assez ! Au-delà, il faut partager le travail avec ceux qui, eux aussi, aimeraient travailler.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Lorsque la santé des salariés est en cause, il est normal que l'inspecteur du travail intervienne. Mais, pour le reste, il n'a pas à vérifier tout et à tout moment.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis.

L'amendement n°238 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°239, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Remplacer les deuxième à dernier alinéas du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par deux alinéas ainsi rédigés :

« Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel ou réglementaire, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire.

« La durée de ce repos est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de la trente cinquième heure. Cette durée est portée à 100 % pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

Mme Annie David. – Si, sous la pression des syndicats et des députés, le Gouvernement renonce à supprimer les repos compensateurs de remplacement, il remplace le repos compensateur obligatoire par une « contrepartie obligatoire de repos », qu'on peut imaginer financière et qui résultera d'une convention collective, voire d'un accord d'entreprise. Le droit au repos compensateur devient une option : que se passera-t-il si les partenaires sociaux ne se mettent pas d'accord ? Les employeurs se verraient-ils interdire le recours aux heures supplémentaires ? Ou bien les salariés, le repos compensateur ? La loi ne

mentionnant nul minimum, on peut s'attendre à voir le repos compensateur passer à la trappe ! Nous n'y tenons pas, parce que nous tenons à la santé des salariés !

M. le président. – Amendement n°145, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Dans le deuxième alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, remplacer les mots :

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

par les mots :

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

M. Jean Desessard. – Pour éviter le *dumping* social, nous affirmons la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprise.

M. le président. – Amendement n°146, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Dans le deuxième alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, remplacer les mots :

au-delà du contingent annuel

par les mots :

à partir de la quarante-et-unième heure

M. Jean Desessard. – Actuellement, la durée du repos compensateur équivaut à la moitié des heures supplémentaires dans le contingent annuel, mais à la totalité au-delà. Dans l'hôtellerie-restauration, par exemple, où le contingent est de 300 heures annuelles, la compensation est donc de moitié entre 41 et 43 heures hebdomadaires, et intégrale au-delà. Avec ce texte, elle sera nulle entre 41 et 43 heures, puisque le repos compensateur se déclencherait seulement au-delà du contingent. En somme, les salariés travailleront plus pour gagner moins qu'aujourd'hui ! Et on pourra toujours attendre l'embauche, alors que les conditions de travail y sont pénibles ! Nous maintenons les règles actuelles.

M. le président. – Amendement n°40, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

I. - Dans le deuxième alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail, supprimer les mots :

et, le cas échéant, en deçà

II. - Compléter ce même alinéa par une phrase ainsi rédigée :

Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre

des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Précision.

M. le président. – Amendement n°109, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Compléter le deuxième alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par une phrase ainsi rédigée :

Toutefois, la contrepartie en repos est facultative lorsque l'accord collectif qui fixe les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent subordonne cet accomplissement à l'accord du salarié.

M. Nicolas About. – Estimant, à titre personnel, que le repos compensateur doit être obligatoire, je retire cet amendement.

L'amendement n°109 est retiré.

M. le président. – Amendement n°240, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Compléter le troisième alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par une phrase ainsi rédigée :

Le décret prévoit également un contingent annuel d'heures supplémentaires réduit applicable dans les entreprises mettant en œuvre un dispositif de répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année tel que défini aux articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-4.

M. Guy Fischer. – Le code du travail, à son article L. 3121-9, prévoit qu'un décret règle la durée du travail des salariés en astreinte. Nous précisons que ce décret fixe également un contingent annuel d'heures supplémentaires : il faut tenir compte de la spécificité de l'astreinte, qui exige une présence à proximité et une disponibilité permanente, ce qui mérite pour le moins un droit à repos compensateur.

M. le président. – Amendement n°147, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Rédiger comme suit le début du quatrième alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail :

Les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires et son éventuel...

M. Jean Desessard. – Nous souhaitons que les représentants du personnel soient consultés sur les modalités d'utilisation des heures supplémentaires et du dépassement du contingent annuel.

M. Alain Gournac, rapporteur. – L'amendement n°239 accorde le même repos compensateur à toute heure supplémentaire, qu'elle soit dans ou au-delà du contingent annuel, ce n'est pas cohérent : avis défavorable. Même avis à l'amendement n°145. La

compensation sera établie par un accord entre partenaires sociaux, nous voulons leur laisser toute latitude pour négocier : avis défavorable à l'amendement 146. L'amendement n°240 complique les choses, il faut laisser les partenaires sociaux négocier sur l'astreinte : avis défavorable. Les partenaires sociaux auront négocié l'accord sur le repos compensateur, il n'est donc pas nécessaire de prévoir la consultation des représentants du personnel sur cet accord : avis défavorable à l'amendement n°147.

M. Jean Desessard. – C.Q.F.D. !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Certains n'ont de cesse de vouloir tout compliquer, alors que nous voulons simplifier les choses ! Avis défavorable à tous les amendements, sauf à l'amendement n°40, auquel je donne un avis favorable.

M. Jean Desessard. – Demander que les représentants du personnel soient consultés sur l'utilisation des heures supplémentaires, ce n'est pas compliquer les choses ! Les syndicats ont eux aussi une vision stratégique de l'entreprise, il est naturel de les consulter sur les heures supplémentaires ! Vous nous accusez de compliquer les choses, alors que nous vous proposons, sur la représentativité des organisations syndicales, d'organiser un seul vote à l'échelle nationale, sur le modèle des élections prudhommales : c'est vous qui avez compliqué les choses, avec vos élections par entreprise et le calcul de la représentativité avec une formule des plus complexes !

L'amendement n°239 n'est pas adopté, non plus que les amendements n°145 et 146

L'amendement n°40 est adopté.

L'amendement n°240 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°147.

M. le président. – Amendement n°148, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par 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.

M. Jean Desessard. – Pour sauver ce qui peut l'être de votre déchetage du code du travail, nous conservons cet article dans la partie législative de ce code.

M. le président. – Amendement identique n°241, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Mme Annie David. – Nous refusons que le repos compensateur soit pris selon des modalités imposées aux salariés, comme par période de 10 minutes.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Avis défavorable : un accord collectif précisera ses caractéristiques.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis.

Mme Annie David. – L'article L. 3121-28 du code du travail est modifié, sans aucune concertation préalable, contrairement à la règle censée prévaloir en pareille circonstance.

Manifestement, le dialogue social a vécu.

L'amendement n°148, identique à l'amendement n°241, n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°149, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« Le salarié dont le contrat de travail est rompu avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur obligatoire auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces, dont le montant correspond à ses droits acquis. Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur obligatoire auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés. Cette indemnité a le caractère de salaire.

M. Jean Desessard. – On entre dans la technique.

M. Xavier Bertrand, ministre. – C'est intéressant !

M. Jean Desessard. – J'en suis heureux : jusqu'ici, seuls les exposés des amendements étaient argumentés, pas les avis de la commission ni du Gouvernement.

Il s'agit des salariés licenciés ou décédés avant d'avoir pris tout le repos compensateur. Dans ces hypothèses, une indemnité doit être versée au salarié ou à ses ayants droit.

Pour vous, simplifier signifie réduire les droits des salariés.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Simplifier signifie les inscrire dans le décret.

M. le président. – Amendement identique n°242, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Mme Annie David. – Nos collègues doivent apprécier l'ampleur du recul imposé aux salariés en cas de licenciement ou de décès avant que le repos compensateur n'ait été utilisé.

Lorsque le rapporteur de l'Assemblée nationale, M. Jean-Frédéric Poisson, a repoussé un amendement identique, il a dit que ces garanties étaient importantes, mais que le ministre les inscrirait dans un décret. J'attends donc avec impatience l'avis du Gouvernement.

M. Nicolas About, président de la commission. – Moi aussi.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Les dispositions en cause seront reprises par décret.

Vous n'êtes peut-être pas satisfaits, mais vos amendements le sont.

Mme Annie David. – Jusqu'ici, ces garanties figuraient dans la partie législative du code. Au détour d'un texte de loi, elles sont déclassées, sans la moindre discussion préalable avec les partenaires sociaux.

En définitive, que restera-t-il du code ?

L'amendement n°149, identique à l'amendement n°242, n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°243, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11-1 du code du travail :

« Art. L. 3121-11-1 - Les modalités d'utilisation et de l'éventuel dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires sont soumises à approbation du comité d'entreprise. »

Mme Annie David. – Cette disposition se justifie par son texte même.

M. le président. – Amendement n°80, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11-1 du code du travail par les mots :

, et après autorisation de l'inspecteur du travail.

Mme Gisèle Printz. – Il est fondamental de rétablir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.

Jusqu'à présent, l'évolution du monde du travail a été partiellement soumise à l'information, voire à l'autorisation de l'inspecteur du travail, mais vous ne voyez dans cette intervention qu'un archaïsme à rayer d'un trait de plume. Pourtant, la 81^e Convention internationale sur l'inspection du travail précise qu'elle

doit assurer l'application des dispositions légales protégeant les travailleurs dans l'exercice de leur profession, qu'il s'agisse de la durée du travail, des salaires, de la sécurité ou de l'hygiène. Ainsi, l'inspection du travail doit vérifier que les nécessités économiques de l'entreprise sont compatibles avec la santé des salariés.

En supprimant à la fois le contingent légal et la nécessité d'une autorisation donnée par l'inspecteur du travail, vous permettez aux dirigeants de faire ce qu'ils veulent en privant les salariés de défendre leur santé. Cela n'a rien à voir avec une plus grande souplesse laissée à l'entreprise pour satisfaire une flambée de la demande.

M. le président. – Amendement n°81, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11-1 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus du salarié d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise ou déterminé par décret ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. »

Mme Gisèle Printz. – Cette précision est essentielle pour asseoir le principe du volontariat, pour respecter le droit à une vie familiale normale et à la santé, autant de valeurs protégées par notre Constitution et par la Cour européenne des droits de l'homme.

Monsieur le ministre, vous avez présenté les salariés comme partenaires de l'employeur, alors que les uns et les autres ne sont pas à égalité. Les salariés comprennent la nécessité d'un recours aux heures supplémentaires pour faire face à une hausse brutale de la demande, mais ils doivent pouvoir les refuser. Contrairement à ce que vous avez prétendu à l'Assemblée nationale, la jurisprudence n'est pas limpide et protectrice.

En fait, votre position sur les heures supplémentaires est cohérente avec le volontariat que vous prônez pour le travail dominical.

M. le président. – Amendement n°82, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-11-1 du code du travail par 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. »

M. Jean-Pierre Godefroy. – Nous abordons la disposition la plus contestable du texte, au point que nous nous interrogeons sur sa constitutionnalité : le remplacement du repos compensateur obligatoire par la nouvelle « contrepartie en repos », négociée au niveau de l'entreprise.

Cette novation majeure de notre droit social est sans rapport avec les 35 heures, puisque vous voulez modifier une loi du 16 juillet 1976 votée à l'initiative de M. Stoléru.

Le repos compensateur tend à protéger la santé des travailleurs. L'autorité publique doit garantir que les exigences de l'employeur ne compromettent pas la santé des salariés. En France, plus d'un million de salariés sont victimes d'accidents du travail, un nombre qui repart à la hausse depuis 2006, alors qu'il avait diminué auparavant.

La protection de la santé publique ne doit pas être abandonnée aux aléas de la négociation : elle doit être garantie par l'autorité publique et par la loi. Je suis sûr que vous m'entendez, monsieur le ministre, vous qui avez été ministre de la santé. Le salarié n'est pas en mesure de résister aux pressions de son employeur. Si la loi ne garantit pas le droit au repos compensateur dès la quarante-et-unième heure de travail, demain les entreprises reviendront sur cette disposition. La loi aurait pu fixer un seuil maximal, que la négociation aurait pu abaisser. Si telle avait été votre démarche, nous vous aurions suivis.

En outre, la suppression du repos compensateur aura pour effet de réduire la rémunération du salarié à activité constante. Si une entreprise supprime le repos compensateur, les autres entreprises de la même branche seront contraintes d'en faire autant : vous ouvrez la voie au *dumping* social.

Il faut donc maintenir les dispositions existantes. Le sujet est d'une telle importance que nous demandons un scrutin public sur cet amendement.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Avis défavorable à l'amendement n°243. Les conditions de dépassement du contingent seront négociées avec les syndicats ; il est inutile d'obtenir en outre l'approbation du comité d'entreprise.

Avis défavorable à l'amendement n°80. Vous aimez décidément beaucoup l'inspection du travail ! Nous ne souhaitons pas que le dépassement du contingent soit soumis à son autorisation.

Sagesse sur l'amendement n°81 : il peut être justifié de prévoir un régime différent pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent. Nous verrons ce qu'en dira M. le ministre.

Avis défavorable à l'amendement n°82 : nous privilégions la négociation collective plutôt que la loi.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Avis défavorable à l'amendement n°81. Même avis sur les autres.

L'amendement n°243 n'est pas adopté, non plus que l'amendement n°80.

Mme Annie David. – L'amendement n°1 prévoit qu'un salarié qui refuse d'accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent ne peut être considéré comme fautif ni licencié. La commission n'y est pas hostile, puisqu'elle a émis un avis de sagesse. Monsieur le ministre, vous vous y êtes déclaré défavorable ; mais nous aurions souhaité quelques explications ! Vous vous dites attentif à la sécurité et à la santé des travailleurs, et pourtant vous refusez d'inscrire cette précision dans la loi ! Je vous rappelle que le contingent, qui est actuellement de 220 heures par an, pourra être porté par la négociation à 400 heures. Si l'on y ajoute les 1 607 heures qui constituent la durée légale du travail, on aboutit à un nombre d'heures déjà considérable ! Le salarié sera fatigué, il n'aura plus de loisirs ni de vie de famille. Et il pourrait être considéré comme fautif s'il refusait d'aller au-delà ? Cela aboutit à ôter toute limite au contingent ! Mais quelle société voulez-vous ?

M. Jean Desessard. – Une société à la chinoise !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Nous dénonçons l'extension sans fin du temps de travail. Vous répondez que nous exagérons, que le face-à-face des patrons et des salariés permettra d'aboutir à une position de bon sens. Mais c'est méconnaître les pressions que l'employeur exerce sur le salarié ; c'est méconnaître aussi ce que l'on peut appeler la servitude volontaire du salarié, sa disposition à en faire toujours davantage, par conscience professionnelle.

A ce sujet, je tiens à vous lire, avec toute la solennité nécessaire, une lettre adressée aux députés par le syndicat CGT de Renault Technocentre.

« Mesdames et messieurs les députés, vous allez légiférer sur la durée du travail. Nous, représentants des salariés, nous adressons à vous, représentants des citoyens et garants de l'ordre public et social. Comme vous le savez, le Technocentre a connu une série de suicides en l'espace de deux ans. Si toutes les entreprises étaient frappées de la même manière, ce serait un fléau comparable aux morts sur les routes. Avec sans doute des proportions équivalentes entre morts et blessés.

Sur la base de l'enquête du cabinet d'expertise agréé par le ministère du travail et mandaté par le CHSCT, la durée moyenne du travail au Technocentre, toutes catégories professionnelles confondues, peut être estimée à 44 heures par semaine sur l'année, et à 48 heures par semaine hors jours de RTT et heures de repas. La moitié des cadres font plus de 50 heures par semaine, sans compter le travail du soir ou du week-end. Quant aux techniciens, 95 % des heures supplémentaires qu'ils effectuent ne sont pas déclarées.

Mesdames et messieurs les députés, le travail nous dévore la vie. La résistance humaine a des limites :

elles sont atteintes. La loi le permet déjà aujourd'hui : aller plus loin serait déraisonnable.

Comment est-ce possible ? D'une part, à cause d'un système managérial qui favorise la servitude volontaire. On développe dans l'entreprise une culture du sur-engagement, qui s'appuie sur la passion des hommes pour leur métier et leur ambition professionnelle, afin d'atteindre des objectifs de plus en plus ambitieux, selon les termes du cabinet d'expertise.

Ne pas compter ses heures est une règle non écrite : l'enfreindre, c'est s'exposer à être considéré comme un salarié peu performant. Il n'y a pas d'heures supplémentaires : il n'y a que des gens qui n'arrivent pas à faire leur travail dans les temps. Il n'y a pas de dépassement du nombre de jours sur l'année : il n'y a que des gens qui ne prennent pas leurs congés. On crée chez le salarié un sentiment de culpabilité, qui dans les cas extrêmes lui fait perdre toute estime de soi et le conduit au suicide.

Cette situation est rendue possible, d'autre part, par l'excès de liberté que la loi donne déjà aux employeurs, et qu'ils utilisent pleinement. En théorie, le dépassement de la durée légale du travail est pénalisé financièrement, puisque les heures supplémentaires sont majorées. En réalité, au Technocentre, pour les techniciens qui représentent la moitié du personnel, 95 % des heures supplémentaires ne sont pas déclarées, en toute impunité. La loi, qui ne prévoit pas de mesure statistique indépendante de la durée du travail, est inopérante. Pour l'autre moitié du personnel, le travail est décompté en jours, et la durée théorique maximale de 13 heures ne donne lieu à aucun contrôle indépendant. Tous les jours de congés sont capitalisés automatiquement au fur et à mesure de leur acquisition, sans majoration, sans limite maximum, sans limite de durée autre que le départ à la retraite. Que reste-t-il des 35 heures, même annualisées, que reste-t-il des 218 jours maximum par an ? »

J'espère que vous entendrez ce cri.

Mme Annie David. – C'est peu probable !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Je citerai l'exemple d'un ingénieur du Technocentre, l'un de ceux qui se sont suicidés. Il pouvait travailler jusqu'à 13 heures en usine, rentrer chez lui à une heure du matin, et repartir à 5 heures pour une réunion à 8 heures chez un fournisseur.

Je n'accuse personne de rester indifférent devant un drame pareil ; mais je vous conjure de regarder la réalité en face. Les amendements n°81 et 82 sont des précisions de bon sens, qui empêcheront la généralisation de telles situations. Je vous demande de voter en conscience.

L'amendement n°81 n'est pas adopté.

M. Jean-Pierre Godefroy. – C'est une grave erreur que de laisser les employeurs et les salariés déterminer par contrat les modalités du repos compensateur. Plus vous augmentez le contingent d'heures supplémentaires, plus il faudrait sanctuariser le repos compensateur. Mais je vois qu'on ne m'écoute pas... Tant pis, cela mérite d'être dit ! Laisser à la négociation la détermination des modalités du repos compensateur, c'est fragiliser les plus démunis !

Mme Annie David. – Bien sûr !

M. Jean-Pierre Godefroy. – Cela ruinera la vie familiale !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Non !

M. Jean-Pierre Godefroy. – Mais si ! Les salariés ont besoin d'argent !

Vous voulez libérer le travail : qu'au moins le repos compensateur soit sanctuarisé pour protéger les salariés !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Certains peuvent profiter des jours de RTT, d'autres non ! Pensez aux travailleurs qui ne peuvent pas faire d'heures supplémentaires, qui n'ont pas les moyens de faire partir leurs enfants en vacances ! (*Vives exclamations à gauche*) Votre discours prouve que le parti socialiste a oublié depuis longtemps de parler de la valeur travail et des travailleurs ! (*Applaudissements à droite*)

M. Alain Gournac, rapporteur. – Les travailleurs, c'est nous qui les défendons !

M. Jean Desessard. – Nous n'avons jamais refusé d'augmenter les salaires de travailleurs les plus démunis ; nous avons même proposé que les salaires extravagants de patrons soient diminués et redistribués !

Si vous ajoutez le temps de transport au temps de travail, on arrive à des chiffres très élevés. La situation a évolué depuis les années 1950, on ne peut plus se loger aussi facilement près de son lieu de travail, c'est particulièrement vrai pour les moins aisés dans les grandes métropoles. On estime le temps de transport moyen quotidien en Ile-de-France à une heure et demie, soit sept à huit heures par semaine. Si vous pensez qu'il s'agit de loisir, libre à vous ; mais si ce n'est pas le cas, il faut assimiler ces heures à du temps de travail.

M. Jean-Luc Mélenchon. – Vous avez gagné les élections, c'est une affaire entendue. Nous avons des points de vue différents, c'est une évidence. Vous avez décidé de faire travailler davantage les salariés, soit, les électeurs jugeront le moment venu. Mais, monsieur le ministre, ne faites pas dire à M. Godefroy ce qu'il n'a pas dit. Pour lui, pour nous, le repos compensateur est d'intérêt public, il est essentiel pour la santé des travailleurs.

Je suis sûr que vous comprenez les situations que nous décrivons. Quand vous êtes pris à la gorge, vous cherchez par tous les moyens à augmenter vos revenus. Si l'employeur vous propose d'échanger vos jours de repos contre rémunération, comment résister ? Vous êtes chef de famille, vous pensez à vos enfants : vous vous sacrifiez !

M. Jean Desessard. – Ou vous culpabilisez !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Nous aurions aimé une réponse sur le fond, M. Bertrand nous envoie balader. S'il trouve que les salaires sont insuffisants, qu'il les augmente !

M. Jean Desessard. – L'État est le patron de la fonction publique !

L'amendement n°82 est mis aux voix par scrutin public à la demande du groupe socialiste.

M. le président. – Voici les résultats du scrutin :

Nombre de votants	327
Nombre de suffrages exprimés	298
Majorité absolue des suffrages exprimés	150
Pour l'adoption.....	125
Contre	173

Le Sénat n'a pas adopté.

M. le président. – Amendement n°83, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer le II de cet article.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Il est défendu.

M. le président. – Amendement n°150, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le II de cet article par les mots :

, à l'exception de l'article L. 3121-32

M. Jean Desessard. – L'article L.3121-32 du code du travail dispose qu'en cas d'activités saisonnières et à défaut d'accord entre les partenaires sociaux, un décret détermine les modalités d'application de la contrepartie obligatoire en repos. Le salarié saisonnier dont le contrat s'achève peut demander la conversion de ses droits à repos en indemnité. Ces dispositions sont protectrices ; il faut les conserver.

Vous n'avez pas répondu de façon satisfaisante, monsieur le ministre, à une question qui vous a été posée à l'Assemblée nationale ; je vous la soumetts à nouveau : qu'advient-il du repos compensateur pour les saisonniers ?

M. le président. – Amendement identique n°244, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

M. Guy Fischer. – Même argumentation, nous sommes nous aussi inquiets pour les travailleurs saisonniers. Voilà un nouveau décret. Ce qui relevait

de la loi relèvera désormais de la convention, et à défaut du règlement. C'est emblématique de toute votre démarche. Quand un article du code est bien écrit, qu'il est protecteur, pourquoi le modifier, sinon par idéologie libérale ? Nous avons déjà soulevé cette question lors de la recodification du code du travail. Vous répétez à l'envi que vous voulez simplifier ; au nom de la simplification, trente-et-un articles du code vont passer à la trappe !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable aux trois amendements. La contrepartie obligatoire a vocation à être négociée.

M. Jean Desessard. – Voilà qui en dit long !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis que la commission.

L'amendement n°83 n'est pas adopté, non plus que les amendements n°150 et 244.

M. le président. – Amendement n°118, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Après le II de cet article, insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... - Le dernier alinéa de l'article L. 3121-22 du même code est supprimé.

M. Nicolas About. – La rémunération des heures supplémentaires doit rester attractive pour les salariés. Nous entendons donner davantage de contenu à la formule « travailler plus pour gagner plus », en supprimant la possibilité pour les accords de branche ou d'entreprise de fixer un taux de majoration différent, c'est-à-dire inférieur au taux de droit commun de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % au-delà, même si ce taux ne pourra être inférieur à 10 %. Le droit du travail doit garantir un niveau acceptable de rémunération des heures supplémentaires.

M. le président. – Amendement n°151, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Après le II de cet article, insérer un paragraphe ainsi rédigé :

... Dans le dernier alinéa de l'article L. 3121-22 du même code, le taux : « 10 % » est remplacé par les mots : « celui défini à l'alinéa précédent ».

M. Jean Desessard. – Le Gouvernement navigue décidément à vue. Il a fixé récemment le taux de majoration à 25 %, et voilà qu'il le ramène à un minimum de 10 %. On sait ce que les employeurs en feront. Cette nouvelle disposition contredit tous les discours qu'on entend depuis un an.

Le Gouvernement se serait-il rendu compte que ces exonérations coûtaient bien cher ? Nous vous avons pourtant prévenus ! Plutôt que de remettre en cause la loi Tépà, vous allégez discrètement le coût du dispositif !

Cet amendement vise à ce que le taux de majoration des heures supplémentaires fasse l'objet d'une négociation, en fixant le minimum à 25 %.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Nous ne souhaitons pas revenir sur un élément de souplesse, introduit par la loi Fillon de 2003 : défavorable à l'amendement n°118, ainsi qu'à l'amendement n°151.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis. Nous ne changeons pas une virgule à la réglementation en vigueur. Je m'étais exprimé sur le sujet avant même la présentation du texte. Les heures supplémentaires, ça marche ! Je m'étonne que, discrètement, vous fassiez savoir au détour de ces amendements votre accord avec le dispositif, mais je vous en suis reconnaissant !

M. Robert del Picchia. – Ils évoluent !

M. Nicolas About. – Ne souhaitant pas bouleverser les textes en vigueur, je retire mon amendement.

L'amendement n°118 est retiré.

M. Jean Desessard. – Le ministre répond par une pirouette... Reste que la majoration des heures supplémentaires était l'an dernier de 25 %, et qu'elle ne sera plus que de 10 % !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Non ! Je vous mets au défi de prouver qu'il y a eu un changement !

M. Jean Desessard. – Si l'employeur à recours aux heures supplémentaires, c'est qu'il y a un surcroît d'activité, donc de profits : il peut donc payer plus cher.

M. Guy Fischer. – Monsieur le ministre, nous avons combattu la loi Tepas, qui limitait la majoration à 10 %. Le mécanisme d'exonérations va contre l'emploi. L'article 16 ne permettra pas davantage à tous ceux qui sont à temps partiel ou dépendent de *minima* sociaux d'espérer un emploi plus digne. On institutionnalise la précarité, n'en déplaise à M. Fourcade. Le RSA, qui offrira un revenu de 800 à 1 000 euros, ne fera que la conforter !

M. Jean Desessard. – S'il voit le jour !

M. Guy Fischer. – Les heures supplémentaires coûteront moins cher à l'employeur que les heures normales. En dépit des discours officiels, les jeunes et les *seniors* resteront dans la précarité, avec des ressources de plus en plus faibles !

L'amendement n°151 n'est pas adopté.

M. le président. – Amendement n°41 rectifié, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Rétablir le III de cet article dans la rédaction suivante :

III. - Les deux premiers alinéas de l'article L. 3121-24 du même code sont ainsi rédigés :

« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi

que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. »

M. Alain Gournac, rapporteur. – La suppression par l'Assemblée nationale du III de l'article 16 suppose de modifier l'article L.3121-24, qui fait référence au repos compensateur obligatoire que le projet de loi remplace par la contrepartie obligatoire en repos, et donne la priorité à l'accord de branche étendu sur l'accord d'entreprise, à l'inverse de la logique du projet de loi.

En outre, la possibilité de renoncer au repos compensateur de remplacement en échange d'un complément de rémunération est déjà prévue, à titre expérimental, à l'article 4 de la loi pour le pouvoir d'achat, grâce à une initiative du président Méhaignerie.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Avis favorable, très bon amendement.

L'amendement n°41 rectifié est adopté.

M. le président. – Amendement n°84, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Rédiger comme suit le IV de cet article :

IV. - La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure accomplie à partir de quarante-et-une heures dans la semaine est égale à 50 % pour les entreprises de vingt salariés et plus et à 100 % pour les entreprises de vingt salariés.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Le Gouvernement entend obliger les partenaires sociaux à renégocier tous les accords existants relatifs aux heures supplémentaires, qu'ils soient de branche ou d'entreprise, pour les adapter au nouveau cadre légal, au risque de conduire à des accords revus à la baisse. La suppression du régime de faveur est définitivement consacrée. On limite le champ de la négociation aux heures supplémentaires, oubliant qu'un accord est le fruit de compromis et d'équilibres. Certains de ces accords ont été longs et difficiles à conclure. En cas d'absence ou d'échec de la négociation, les dispositions transitoires fixées par décret s'appliqueront : ce n'est guère rassurant.

Notre amendement vise à limiter le nombre d'heures supplémentaires qui pourront être effectuées sans aucun repos compensateur.

M. le président. – Amendement n°42 rectifié, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

I. - Dans la première phrase du IV de cet article, remplacer les mots :

L. 3121-11 à L. 3121-13 du code du travail

par les mots :

L. 3121-11 à L. 3121-13 et L. 3121-17 du code du travail ou sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 713-11 du code rural

II. - Compléter le même IV par une phrase ainsi rédigée :

Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Il s'agit de tenir compte du code rural.

M. le président. – Amendement n°152, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Au début de la seconde phrase du IV de cet article, supprimer les mots :

A titre transitoire, et pendant cette période,

M. Jean Desessard. – La contrepartie obligatoire en repos pour toute heure accomplie au-delà du contingent annuel doit rester de 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus, et de 100 % pour les autres.

M. le président. – Amendement identique n°245, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Mme Annie David. – Je rejoins l'argumentation de M. Godefroy.

M. le président. – Amendement n°284 rectifié, présenté par le Gouvernement.

I. - Compléter le IV de cet article par une phrase ainsi rédigée :

Cette dernière disposition, qui concerne également les professions agricoles, ne s'applique qu'aux seules professions agricoles visées aux 6° à 6° quater de l'article L.722-20 du code rural, qui n'ont pas une activité de production agricole.

II. - Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

V.- Dans le cinquième alinéa de l'article L. 713-13 du code rural, les mots : « à l'article L. 713-10 » sont remplacés par les mots : « aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1, aux 2°, 3° de l'article L. 722-20 et au 6° de ce même article pour les seules entreprises qui ont une activité de production agricole ».

M. Xavier Bertrand, ministre. – Il est important de ne pas modifier la situation des entreprises agricoles.

M. le président. – Amendement n°153, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Compléter le IV de cet article par une phrase ainsi rédigée :

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 présente loi, donnent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure accomplie au-delà de la quarante-et-unième heure.

M. Jean Desessard. – Amendement de repli : nous conservons une disposition existante.

M. le président. – Amendement identique n°246, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Mme Annie David. – Même objet. Il ne faut pas confondre repos compensateur et RTT. Ces dernières ne servent pas qu'à partir en week-end, d'autant que nombre de salariés n'en n'ont pas les moyens, faute de rémunération décente.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable à l'amendement n°84, et aux amendements identiques n°152 et 245. La commission n'a pas examiné l'amendement du Gouvernement : à titre personnel, avis favorable. (*Exclamations ironiques à gauche*) Défavorable aux amendements identiques n°153 et 246.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Défavorable à tous les amendements, à l'exception de celui de la commission.

L'amendement n°84 n'est pas adopté.

L'amendement n°42 rectifié est adopté.

L'amendement n°152, identique à l'amendement n°245, n'est pas adopté.

L'amendement n°284 est adopté.

L'amendement n°153, identique à l'amendement n°246, n'est pas adopté.

L'article 16, modifié, est adopté.

Droits et devoirs des demandeurs d'emploi (CMP – Candidatures)

M. le président. – M. le Président a reçu de M. le Premier ministre la demande de constitution d'une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

J'informe le Sénat que la commission des affaires sociales m'a fait connaître qu'elle a procédé à la désignation des candidats qu'elle présente à cette commission mixte paritaire.

Cette liste a été affichée et la nomination des membres de cette commission mixte paritaire aura lieu conformément à l'article 12 du Règlement.

Démocratie sociale et temps de travail (Urgence – Suite)

Discussion des articles (Suite)

M. le président. – Il reste 98 amendements en discussion. Certains souhaitent que nous levions la séance vers 19 heures...

M. Xavier Bertrand, ministre. – Ah non ! Un peu plus tard !

M. Nicolas About, président de la commission. – Il était admis que nous finirions l'article 17 aujourd'hui. C'est un gros morceau : 47 amendements... il y aurait une solution simple : appeler en priorité l'amendement n°43, dont l'adoption ferait tomber les autres.

Mme Annie David. – Mais bien sûr, faites !

M. le président. – La priorité ne porterait que sur le vote. Cela n'empêcherait pas le débat : tous les amendements en discussion commune auront dû être présentés auparavant.

Mme Annie David. – Bref, nous n'avons pas le choix...

Je remarque cependant qu'il reste la journée complète de mardi et qu'il n'est donc pas utile de faire travailler toute cette noble maison jusqu'à je ne sais quelle heure un vendredi soir.

M. Robert del Picchia. – Cela devrait pouvoir s'achever vers 21 heures.

Mme Annie David. – Vous empêchez ainsi les sénateurs de province de rentrer chez eux ce soir. On ne prévoit que deux jours pour la révision de la Constitution tout en sachant pertinemment que c'est trop court, on nous fait ainsi commencer avec une demi-journée de retard. Et maintenant, au lieu de nous faire bénéficier de conditions de vie plus amènes, on nous retient tard un vendredi soir. Au lieu de retrouver ma famille ce soir, je devrai me contenter de la télévision dans ma chambre d'hôtel.

Mme Isabelle Debré. – Il n'y a que 47 amendements ; on peut avoir fini à 20 heures.

M. le président. – Je mets au vote la proposition de poursuivre jusqu'à la fin de l'article 17.

Il en est ainsi décidé.

Article 17

I. - La section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 4

« Conventions de forfait

« Sous-section 1

« Conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois

« Art. L. 3121-38. - *La durée du travail de tout salarié peut être fixée, même en l'absence d'accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. L'accord du salarié est requis. La convention de forfait est établie par écrit.*

« Art. L. 3121-38-1. - *La validité de la convention individuelle de forfait suppose que soit assurée au salarié une rémunération au moins égale à celle qu'il percevrait compte tenu des majorations pour heures supplémentaires applicables dans l'entreprise.*

« Sous-section 2

« Conventions de forfait sur l'année

« Paragraphe 1

« Mise en place des conventions de forfait sur l'année

« Art. L. 3121-39. - *La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. L'accord collectif préalable fixe la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi et prévoit les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales de ces conventions.*

« Paragraphe 2

« Conventions de forfait en jours sur l'année

« Art. L. 3121-40. - *Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :*

« 1° *Les cadres définis par l'accord au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, 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 ;*

« 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.*

« Art. L. 3121-40-1. - *La mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année requiert l'accord du salarié concerné. La convention de forfait est établie par écrit.*

« Art. L. 3121-41. - *La durée annuelle du travail d'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ne peut être supérieure à deux cent dix-huit jours. L'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 fixe par ailleurs, dans le respect des dispositions relatives aux repos quotidien et hebdomadaire et aux congés payés, le*

nombre annuel maximal de jours travaillés qui peut excéder deux cent dix-huit jours. A défaut d'accord collectif, ce nombre annuel maximal est de deux cent trente-cinq jours.

« Art. L. 3121-42. - Le salarié qui le souhaite, peut, en accord avec son employeur, travailler au-delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait ou renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans la limite du nombre annuel maximal de jours travaillés fixé en application de l'article L. 3121-41. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

« La rémunération majorée, qui ne peut être inférieure à la valeur afférente à ce temps de travail supplémentaire majorée de 10 %, est fixée par avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur.

« Art. L. 3121-43. - 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 ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

« Art. L. 3121-44. - 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.

« Art. L. 3121-45. - Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

« 1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

« 2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

« 3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.

« Paragraphe 3

« Conventions de forfait en heures sur l'année

« Art. L. 3121-46. - Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

« 1° Les cadres définis par l'accord 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 ;

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

« Art. L. 3121-46-1. - La mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année requiert l'accord du salarié concerné. La convention de forfait est établie par écrit.

« Art. L. 3121-47. - La rémunération du salarié ayant conclu une convention 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 à l'article L. 3121-22. »

II. - L'article L. 2323-29 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur l'aménagement du travail sous forme de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

III. - Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Mme Annie David. – Le 1^{er} juillet, Nicolas Sarkozy prenait la présidence de l'Union européenne pour six mois. Une Europe qu'il disait vouloir citoyenne, alors qu'il refuse au peuple le droit de se prononcer directement sur son projet de traité simplifié et qu'il dédaigne somptueusement le « non » du peuple irlandais, considérant que c'est un accident ou qu'une poignée de citoyens irlandais n'auraient pas le droit de bloquer son processus. Pour éviter de vous mettre trop mal à l'aise, je ne parlerai pas du refus annoncé par le Président polonais de ratifier cette Constitution européenne bis...

Le 10 juin, les ministres européens de l'emploi, dont vous, monsieur Bertrand, ont approuvé le projet de directive européenne proposé par la Commission, qui aura pour effet de porter la durée maximale du temps de travail à 65 heures au Royaume-Uni, et à 60 heures pour le reste de l'Europe, dont la France. Les 48 heures hebdomadaires restent officiellement de mise mais cette directive permet d'y déroger, pour asseoir progressivement une durée maximale qui se sera progressivement généralisée. Vous avez transposé en Europe -avec brio d'ailleurs- la technique que vous utilisez en France, à moins que vous ne transposiez en France la technique de gouvernance européenne selon laquelle on commence par ouvrir une brèche dans une législation avant de l'achever.

M. Xavier Bertrand, ministre. – C'est faux !

Mme Annie David. – Cet article 17 généralise les forfaits en jours ou en heures alors que seuls les cadres, dont l'activité nécessitait une réelle autonomie de gestion et d'organisation, étaient concernés. Demain, tous les salariés pourront être contraints d'accepter des forfaits en jours, en heures ou mensuels. Contraints, car malgré vos déclarations, nous savons tous ici, et vous ne pouvez l'ignorer,

monsieur le ministre, que ce sont les employeurs qui dictent leurs règles aux salariés.

Avec cet article 17, avec la directive européenne, nous voyons bien quelle est votre conception de l'Europe : une Europe technocratique, qui se joue loin des peuples, pour les intérêts du marché et des capitaux contre ceux des salariés. J'en veux pour preuve votre obstination à imposer des forfaits jours alors que cette disposition est déjà condamnée en France par de la Cour de cassation qui exige, même en cas de forfait jours, que l'on recompose le temps de travail du salarié pour lui apporter une juste rémunération. Il ne fait pas de doute que demain, une fois encore, comme cela a été le cas avec le CNE, la France sera condamnée. Non cette fois pour la violation d'une convention de l'Organisation internationale du travail, mais par la Cour européenne, en raison de la violation par la France de la Charte sociale européenne qui prévoit que « les États s'engagent à fixer une durée raisonnable au travail journalier ou hebdomadaire ». Autant dire l'inverse de ce que vous faites en créant une nouvelle catégorie de salariés : ceux dont la durée de travail n'a pour seule limite que la disposition du code du travail qui exige que la durée minimum de repos entre deux jours de travail est de 11 heures.

Voilà quelle Europe vous bâtissez : une Europe prompte à déplacer des montagnes dès lors qu'il s'agit de faire régner les nouvelles règles d'une économie toujours plus libérale, mais qui peut se mépriser elle-même lorsqu'il s'agit de peser sur les droits sociaux.

En agissant ainsi, vous envoyez à vos homologues un message désastreux. Vous leur dites de mépriser leurs engagements internationaux, de faire mentir leurs États, de dévaluer la parole donnée. Autant dire que votre responsabilité est grande. Vous le paierez demain, et c'est toute l'Europe qui en pâtira !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Sous quelque gouvernement que ce soit, j'ai toujours été hostile au forfait jours : ce n'est que la modernisation du travail à la tâche, qui a toujours été une surexploitation du travailleur. Il y a quelque chose de fou à vouloir ainsi rendre le salarié, le cadre en l'occurrence, responsable de sa propre exploitation. Je sais bien dans quel esprit on a inventé cela, pour atteindre quel objectif, mais le résultat est toujours le même.

Que reste-t-il de la réduction du temps de travail des cadres si le plafond du nombre de jours passe de 218 à 235, voire 282, c'est-à-dire six jours sur sept à la seule exception des cinq semaines de congés payés ? Ce compte est-il exact ?

M. Guy Fischer. – Il l'est.

M. Jean-Luc Mélenchon. – La soustraction est parlante : 235 jours de travail, c'est 365 moins le 1^{er} mai, les 25 jours de congés payés, les 52 samedis et les 52 dimanches. Avec les dispositions sur la

longueur de la journée de travail, on arrive à quelque chose comme 3 750 heures par an. Le rapporteur est toujours très précis et souvent convaincant, il nous dira ce qu'il en est de cette arithmétique. Moi, je vois que vous revenez sur la loi de 1919 et même sur la loi de 1848 qui limitait la journée de travail à 10 heures à Paris et à 11 heures en province.

Le rapporteur va certainement balayer tous mes arguments...

La convention prévue par l'article 17 pose le problème des cadres. Les classes moyennes sont celles qui paient le plus durement l'extension du libéralisme. Elles se sont trompées de camp ! Je n'ai pas compris comment ces forfaits pouvaient être également négociés par d'autres travailleurs en l'absence d'accord d'entreprise. Je n'ai pas saisi sur ce point les explications données à l'Assemblée nationale – sans doute parce que je suis de gauche ! (*Sourires*) Cette extension s'applique-t-elle à tous les salariés ? Il n'y aura certainement pas d'accord d'entreprise s'il est possible de négocier de gré à gré.

Selon la CFE-CGC, syndicat souvent cité dans cet hémicycle, 60 % des cadres concilient difficilement vie professionnelle et vie privée, et le stress professionnel coûte 3 % du PIB. Que pense la commission de ces chiffres ? S'ils sont justes, ils sont sans commune mesure avec ce que coûteraient les 35 heures selon M. Fourcade !

M. le président. – Amendement n°85, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer cet article.

Mme Gisèle Printz. – L'article 17 est très certainement un des pires de ce texte car il en résultera une déréglementation sans précédent de la durée du travail. Prévus par la loi Aubry II, les forfaits en jours ou en heures avaient été préparés par une réelle négociation avec les partenaires sociaux. Et ce mode de calcul, dérogatoire, ne s'appliquait que pour les cadres ou certaines professions.

Désormais, il sera possible de recourir aux conventions de forfait pour tous les salariés, et les plafonds légaux pourront atteindre 280 jours par an dans le cadre du forfait jours. La voie est largement ouverte aux conventions individuelles et les salariés seront individuellement responsables de leurs conditions de travail.

La hiérarchie des accords est essentielle. L'équilibre, condition de l'efficacité, ne peut être garanti que par l'accord de branche puisque les relations à l'intérieur de l'entreprise sont fondées sur un rapport de subordination. Tous les pays qui privilégient la négociation prévoient un encadrement de ce type. La France échappera donc à cette dynamique. Alors que 80 % des entreprises françaises n'ont pas de représentation syndicale, vous transformez le plafond de 218 jours en seuil de

déclenchement des jours de travail supplémentaire dont la rémunération augmenterait de 10 %. Avec un délai de prévenance de 8 jours seulement, vous pesez sur l'organisation de la vie familiale de millions de salariés, mais cette dimension semble n'avoir aucune incidence sur votre vision idéologique de notre société.

Déjà sanctionnées par le Conseil de l'Europe pour violation de la charte sociale, ces dispositions risquent d'être déclarées illégales au niveau européen. Par ailleurs, l'absence de décompte et l'amplitude horaire qui en résulte ont été jugées contraires à nos engagements internationaux.

M. le président. – Amendement identique n°247, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer cet article.

M. Guy Fischer. – Hier après-midi, le ministre nous a dit que le droit social avait une histoire, mais qu'il devait également avoir un avenir. Nous ne pouvons qu'approuver cette déclaration de principe, mais l'avenir du droit social doit-il se limiter à la disparition des mesures les plus protectrices des salariés ou plutôt évoluer parallèlement à l'évolution de notre société ? La directive européenne portant la durée légale du temps de travail à 65 et 60 heures que vous venez de ratifier, monsieur le ministre, ne protégera guère les salariés. Votre conception de l'avenir, c'est le retour en arrière. Je vous invite à relire le *Contrat social* de Jean-Jacques Rousseau, qui vous rappellera ce que doit être une loi.

Nous sommes opposés à la forme comme au fond de l'article 17. S'agissant de la forme, les partenaires sociaux étaient arrivés à un certain équilibre : les dérogations aux 35 heures devaient être soumises à un accord majoritaire. Vous avez préféré faire fi des négociations ayant abouti à la position commune pour imposer la déréglementation généralisée. Sur le fond, vous étendez les conventions de forfait à tous les salariés et les banalisez en portant le nombre maximum de jours travaillés à 282 par an. Or ces salariés à qui vous reconnaissez une spécificité nouvelle ne bénéficient pas du droit légitime à une rémunération proportionnée, telle celle accordée aux cadres en contrepartie de leur autonomie.

Soit il n'y aura jamais d'extension des conventions de forfaits, ce qui nous semble peu probable, soit vous espérez leur généralisation. Pour ce faire, vous autorisez une mutation silencieuse du salariat qui passera inéluctablement par la convention individuelle.

M. Alain Gournac, rapporteur. – M. Mélenchon fait de belles déclarations, mais il ne détient pas la vérité. Le plafond est et reste fixé à 282 jours par an en cas d'accord de branche. Si l'employé le souhaite, il peut passer de 218 à 235 jours, sauf en cas d'accord de branche. Il est alors volontaire pour gagner plus. Cette situation existe, monsieur Mélenchon : je l'ai vécue. J'ai travaillé en entreprise pendant trente-cinq ans et

fait beaucoup d'heures supplémentaires -le samedi, le dimanche, la nuit. Cela ne m'a pas détruit, au contraire.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Ne cherchez pas à agiter des épouvantails, vos déclarations ne résistent pas à l'épreuve du texte. Les forfaits existent pour l'ensemble des salariés depuis 1978, ainsi que le plafond de 282 jours sans majoration de salaire obligatoire. Demain, un supplément de 10 % sera garanti, un suivi individuel et collectif sera assuré. Aujourd'hui il est possible, depuis les lois Aubry, de fixer par convention une durée maximale hebdomadaire de 70 heures.

Demain, les 48 heures s'imposeront, contre 70 heures aujourd'hui, les salariés disposeront d'une plus grande souplesse, mais aussi de garanties nouvelles. La durée hebdomadaire légale est de 35 heures, la durée maximum de 48 heures, il ne faut pas les confondre ; il en va de même avec le forfait jours : 218 jours légaux, 282 jours au maximum. Vous ne convaincrez pas du contraire !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Si !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Ce n'est pas en parlant fort, que vous y réussirez !

M. Jean-Luc Mélenchon. – Sur le paquet fiscal, nous y sommes parvenus !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Par de l'artifice ! Car les Français savent que les salariés qui font des heures supplémentaires, ne sont pas riches ! Ils comprennent aussi que prévoir un plafond pour l'exonération de droits de succession, ce n'est pas favoriser les riches ! Et chacun comprendra ici que si un cadre veut rester à son forfait de 218 jours, il le pourra, mais que s'il veut passer au forfait de 235 jours, parce qu'aujourd'hui il travaille déjà dans le train ou chez lui le week-end, il pourra choisir ce nouveau forfait, sur la base du volontariat et avec la garantie par l'accord cadre, d'être mieux payé ! Je sais que toute mesure nouvelle inquiète, mais nous apportons des garanties nouvelles et un cadre pourra parfaitement rester au forfait de 218 jours.

Les cadres subiront-ils des pressions ? Peut-on imaginer aujourd'hui imposer à un cadre ses horaires de travail ?

Mme Annie David. – Bien sûr !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Non ! Quand un cadre apporte par exemple 4 millions de chiffre d'affaires à son entreprise, on ne lui imposera pas ses horaires de travail ! Nous libérons le travail, tout en apportant la garantie de l'accord collectif et la condition du volontariat : avis défavorable aux amendements identiques n°85 et 247. (*Applaudissements à droite*)

Mme Annie David. – Avec cet article, les entreprises pourront supprimer jusqu'à 17 jours de repos « sur la base du volontariat ». Cette façon d'obliger à « travailler plus pour gagner plus » est

insupportable. Le Gouvernement devrait plutôt vérifier si les salariés au forfait sont bien payés par rapport à leur temps de travail ! Il devrait consulter les sondages : les salariés sont attachés à leurs jours de RTT.

Voyez dans la métallurgie. Dans la négociation, les cadres et les ingénieurs ont accepté de ne plus vérifier leur temps de travail réel, qui n'avait cessé d'augmenter, en échange de jours de RTT. Les conditions de travail, depuis, n'ont cessé de s'aggraver, les heures de s'ajouter aux heures de travail plus intenses. Aujourd'hui, le Gouvernement veut reprendre ces jours, le temps de travail réel n'étant toujours pas compté. C'est le *hold-up* parfait : une rémunération sans rapport avec le temps de travail.

Le plafond de 235 jours n'est pas choisi au hasard : il correspond à 365 jours auxquels on a retranché 52 week-ends, 5 semaines de congés payés et le 1^{er} mai. Au passage, le Gouvernement supprime 10 jours fériés sur 11 !

M. Xavier Bertrand, ministre. – C'est faux !

Mme Annie David. – Les salariés optant pour le forfait, devraient donc travailler toute l'année sans compter leurs heures ! Et le Gouvernement veut appliquer ce régime à tous les salariés, en étendant l'accord signé par FO, la CGC et la CFTC.

Que représente le salaire ? Avec ce texte, le salarié au forfait est corvéable à merci, son salaire est la contrepartie d'une disponibilité totale. Il est temps de revenir à une définition plus juste du salaire : le paiement de la mise à disposition d'une qualification pour un temps de travail donné !

M. Jean Desessard. – L'exemple même que choisit M. le ministre est significatif : celui d'un cadre qui apporte 4 millions de chiffre d'affaires à son entreprise, comme si c'était un cas banal ! Au cadre qui travaille déjà dans le train et le dimanche, que va lui apporter ce texte ? Ce qui serait normal, ce serait de le payer pour ce travail supplémentaire, ou de partager ce travail, mais vous laissez entendre que c'est de travailler dans le train et le dimanche qui est normal ! Et que ce qui était jusqu'ici un effort, qui mériterait une rémunération...

M. Xavier Bertrand, ministre. – Oui, cela mérite une rémunération, justement !

M. Jean Desessard. – Oui, mais comme vous savez très bien qu'on ne peut pas mesurer ce travail à la maison ou dans le train, vous faites comme si c'était la norme, et donc que tout le monde devrait passer à ce régime !

M. Jean-Pierre Fourcade. – Nos collègues de gauche paraissent attachés à une conception datée de l'entreprise ! Aujourd'hui, pour s'adapter à la mondialisation, l'organisation du travail privilégie la

souplesse, le temps de travail ne se calcule plus sur la semaine, mais sur l'année !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Exactement !

M. Jean-Pierre Fourcade. – Ce qui fait de l'article 17 l'un des plus importants de ce texte, c'est qu'il se situe sur le plan de la réorganisation du travail en entreprise, c'est qu'il embrasse cette vision contemporaine du travail où les salariés sont de plus en plus autonomes, où le travail se fait de plus en plus à distance. Dire que nous allons ne rien changer, c'est tout simplement abandonner la partie ! Ce texte choisit l'adaptation, tout en apportant des garanties, avec le plafond. Entre vous et nous, il y a la même différence qu'entre le passé et l'avenir ! (*Applaudissements à droite*)

Les amendements identiques n^{os} 85 et 247 ne sont pas adoptés.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Je ne laisserai pas un pouce à la désinformation. Nous aurions pu avoir ce débat lorsque nous avons adopté la loi sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat. J'ai pris l'exemple de ce cadre qui apporte 4 millions de chiffre à son entreprise, mais un autre m'a dit lors d'une émission radiophonique, que si les heures passées à travailler chez lui ou dans le train étaient payées, il resterait à 218 jours, mais que, faute d'une rémunération de ces heures, il préférerait un forfait jours plus élevé !

M. Jean Desessard. – Vous ne voulez pas que ces heures soient payées !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Si ! Mais comme je ne veux pas imposer une règle uniforme, je veux que le cadre qui préfère rester au forfait de 218 jours, puisse le faire ! Quant au passage à 235 jours, il y a la double garantie de l'accord collectif et du volontariat.

Je rappelle que le code du travail ne prévoit qu'un seul jour férié : le 1^{er} mai. Tous les autres sont prévus par convention collective, qu'il n'est nullement question de remettre en cause. Bien sûr, vous cherchez à inquiéter, j'ai même entendu dire qu'on pourrait obliger les cadres à travailler à Noël ! En France, nous préférons toujours un accord collectif à un accord individuel, nous ne changeons rien à cela ! Le plafond était de 282 jours mais personne n'en parlait, nous le portons à 235 jours avec la liberté de rester à 218 jours : certains préfèrent peut-être l'hypocrisie, ce n'est pas notre conception de la responsabilité ! (*Applaudissements à droite*)

M. le président. – Amendement n°43, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Rédiger comme suit le I de cet article :

I. - La section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigée :

« Section 4

« Conventions de forfait

« Sous-section 1

« Mise en place des conventions de forfait

« *Art. L. 3121-38.* - La durée du travail de tout salarié peut être fixée par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.

« *Art. L. 3121-39.* - La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conventions.

« *Art. L. 3121-40.* - La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.

« *Art. L. 3121-41.* - La rémunération du salarié ayant conclu une convention 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 des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.

« Sous-section 2

« Conventions de forfait sur l'année

« Paragraphe 1

« Conventions de forfait en heures sur l'année

« *Art. L. 3121-42.* - Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

« 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 ;

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

« Paragraphe 2

« Conventions de forfait en jours sur l'année

« *Art. L. 3121-43.* - Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

« 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 ;

« 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.

« *Art. L. 3121-44.* - Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

« *Art. L. 3121-45.* - 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. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

« Le nombre maximal annuel de jours travaillés 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 du titre IV relatives aux congés payés.

« 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 %.

« *Art. L. 3121-46.* - 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 ainsi que sur la conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

« *Art. L. 3121-47.* - 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.

« *Art. L. 3121-48.* - Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

« 1° À la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;

« 2° À la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;

« 3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36. »

M. Alain Gournac, rapporteur. – Nous améliorons la rédaction de cet article, c'était nécessaire.

M. Xavier Bertrand, ministre. – J'en conviens !

M. Alain Gournac, rapporteur. – Nous présentons de manière plus simple les conditions dans lesquelles un salarié peut dépasser, en renonçant à des jours de

repos, le plafond de 218 jours travaillés dans l'année. Dans la rédaction de l'Assemblée nationale, un même article indique que la durée du travail ne peut dépasser 218 jours puis que ce plafond peut être dépassé, c'est contradictoire. Nous précisons également que le nombre de jours maximal travaillé dans l'année doit être compatible avec le respect des dispositions du code du travail sur les jours fériés et chômés.

M. Fourcade a raison : nos entreprises doivent pouvoir s'adapter aux coups de feu des commandes, parce que chez nos concurrents, on ne fait pas tant de complications !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Le Gouvernement émettra un avis favorable à cet excellent amendement qui opère une nécessaire réécriture, notamment en ce qui concerne les plafonds conventionnels. Après coup, nous nous sommes aperçus qu'il était indispensable de préciser le texte issu de l'Assemblée nationale.

M. le président. – Amendement n°86, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Avant le texte proposé par le I de cet article pour la sous-section 1 de la section 4 du chapitre I^{er} du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Art. L. ... - Les dispositions relatives aux durées journalières et hebdomadaires prévues par les articles L. 3121-33 à L. 3121-36, les dispositions relatives au repos quotidien prévues par l'article L. 3131-1, et les dispositions relatives au repos hebdomadaire prévues par les articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3164-2, les dispositions du titre IV du Livre premier de la troisième partie du présent code relatives aux congés payés, et les dispositions contenues dans les conventions et accords collectifs relatives aux jours fériés chômés s'appliquent à tous les salariés ayant signé une convention de forfait.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Les conventions de forfait ont été créées par la loi Aubry II pour les cadres. En principe, le forfait jours permet de concilier la liberté et l'autonomie d'un salarié avec l'organisation d'un travail non soumis à un horaire prescrit. En fait, il se traduit par de fortes contraintes pour une partie des salariés concernés. En dix ans d'expérimentation le législateur n'a pas trouvé un encadrement adéquat. Les souplesses permises par les forfaits jours ont conduit des entreprises à y recourir massivement, quitte à modifier le statut du salarié pour lui imposer ce système.

Ce type de forfait doit être très encadré par la loi. Considérer qu'un salarié en forfait jours peut régulièrement travailler six jours sur sept, sans avoir une idée de ses amplitudes de travail, aurait des conséquences sur sa santé.

C'est pourquoi notre amendement de repli prévoit d'écrire noir sur blanc que, quel que soit le type de convention de forfait, les durées maximales

journalières -10 heures- et hebdomadaires -48 et 44 heures sur douze semaines-, ainsi que les durées minimales de repos doivent s'appliquer à tous les salariés. C'est un verrou de sécurité indispensable pour protéger la santé des salariés concernés, comme c'est le rôle de la loi de le faire.

M. le président. – Amendement n°87, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Avant le texte proposé par le I de cet article pour la sous-section 1 de la section 4 du chapitre premier du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Art. L. ... - Les principales modalités et caractéristiques des conventions de forfait susceptibles d'être conclues sont prévues par la convention ou l'accord collectif de branche ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement qui les encadre.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Un autre aspect dramatique de cet article 17, c'est qu'il généralise la négociation de gré à gré entre l'employeur et le salarié au forfait. C'est l'individualisation du temps de travail poussée à son paroxysme avec ses conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs, sur leur rythme de vie, sur l'articulation entre leurs vies privée et professionnelle et sur les repères collectifs dans notre société. Avec la disparition de l'encadrement collectif des forfaits, le texte laissera le salarié face à son employeur. Vous refusez toujours de reconnaître l'inégalité de leur position respective, inégalité qui légitime l'existence d'un droit du travail distinct du droit commun des contrats. Toute l'histoire du progrès social a consisté à construire entre l'employeur et l'employé une relation qui ne nie pas le lien de subordination mais qui établisse un équilibre. Ce dernier ne pouvant être trouvé dans des rapports bilatéraux, on l'a recherché dans différents cadres protecteurs : la loi, la convention collective de branche, voire la convention d'entreprise. Or cet article 17 prévoit que la convention individuelle de forfait puisse être négociée même en l'absence d'accord collectif. C'est incompréhensible par rapport à la première partie du texte qui vise à renforcer la légitimité des partenaires sociaux et des accords collectifs. A quoi sert la première partie du projet de loi si c'est pour écarter les partenaires sociaux d'une négociation essentielle ? Le dialogue social passe par un accord collectif et par des instruments allant au-delà de la relation bilatérale. Les conventions de forfait doivent être établies exclusivement dans le cadre d'un accord collectif.

M. le président. – Amendement n°155, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour la sous-section 1 de la section 4 du chapitre premier du titre II du livre premier de la troisième partie du code du travail.

M. Jean Desessard. – On nous ressort l'argument de la nécessité de faire face à la concurrence mondiale, concurrence avec des pays dont le système social n'est peut-être pas à prendre en exemple. Et il n'est pas prouvé qu'il soit nécessaire de les imiter : la méthode des flux tendus n'a pas fait ses preuves. Cet amendement de repli supprime tous les alinéas qui étendent les conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois « à tout salarié », indépendamment de toute considération d'autonomie dans l'emploi et de l'impossibilité de déterminer la durée du travail ; et ce, alors que pour ce type de forfait, aucun accord collectif préalable n'est obligatoire. C'est la généralisation à tous les salariés des relations de gré à gré inégalitaires entre l'employeur et le salarié, sans même le verrou d'un accord collectif, pour imposer des semaines au forfait en heures rendant difficiles de faire valoir les heures supplémentaires supposées déjà intégrées dans le calcul. Le salarié devient corvéable -vous dites « flexible »- mais sans avoir la sécurité dont il jouit dans d'autres pays européens.

M. le président. – Amendement n°88, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-38 du code du travail.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Nous proposons qu'aucune convention individuelle de forfait en heures ne puisse être signée en l'absence d'accord collectif préalable

Tout ce que vous proposez va dans le sens de la dérégulation et de l'individualisation. En l'espèce, vous prévoyez qu'un salarié signe une convention individuelle de forfait sans disposer d'aucune référence à un accord, serait-il d'établissement. Concrètement cela signifie que, dès l'embauche, les salariés se verront mettre le marché en main : un travail au forfait, c'est-à-dire avec une flexibilité maximale à l'intérieur d'une durée maximale, et donc pas d'heures supplémentaires, ou bien pas de travail. Ils signeront le forfait avec le contrat de travail.

Il ne s'agit donc pas de libéralisation du travail, mais d'enfermement du salarié dans un piège où il ne sera jamais en mesure de négocier ses conditions de travail. Progressivement, c'est l'existence même de la négociation collective qui est remise en cause, puisque la loi la rend superflue pour l'un des éléments fondamentaux du contrat de travail : le temps de travail. Ce n'est pas le moindre paradoxe d'un texte sur le dialogue social que ce combat insidieux contre la négociation collective et les accords qui en résultent.

M. le président. – Amendement identique n°249, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

M. Guy Fischer. – Je défendrai en même temps le n°250.

Les alinéas que nous supprimons étendent aux salariés non cadres les dispositions prévues par la loi de 1978, à savoir, le forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Cette disposition n'est pas nouvelle, le code du travail reconnaissant la possibilité de proposer de tels contrats à des salariés non cadres à condition qu'une convention ou un accord collectif prévoit expressément cette possibilité.

Ce que vous avez dit à l'Assemblée nationale, monsieur le ministre, n'est pas exact. De telles conventions pouvaient bien être proposées à des salariés, mais à condition qu'un accord collectif le prévoit. Sinon, pourquoi ces alinéas ?

Vous n'assumez pas la politique que vous menez.

Votre projet de loi prévoit que « la durée du travail de tout salarié peut être fixée, même en l'absence d'accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois ». Ainsi, très discrètement, la notion de convention individuelle fait son apparition dans le droit du travail. Apparition si discrète qu'elle a échappé au ministre qui, répondant à la motion d'irrecevabilité, nous annonçait que ce projet de loi ne comportait aucune convention individuelle.

Car cette mesure que vous étendez arbitrairement à tous les salariés de notre pays, vous l'avez décidée seul, monsieur le ministre -à moins que le Medef ne vous l'ait soufflée- sans en mesurer les conséquences. Cela replacera immanquablement le salarié dans un face à face direct avec l'employeur. Le salarié est en état de dépendance envers son employeur. Et vous ne pouvez le nier puisque notre droit et toute la jurisprudence recherche, pour caractériser l'éventuelle existence d'un contrat de travail, le lien de subordination. La différence entre subordination et dépendance ? C'est que la première est juridique. La deuxième, économique. La raréfaction de l'emploi pèse sur les salariés qui ne subissent que trop le chantage au licenciement.

Tout ce qui vous intéresse c'est de répondre aux besoins du patronat, quitte à sacrifier les droits et les conditions de travail des salariés sur l'autel du libéralisme.

M. le président. – Amendement n°156, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Dans la première phrase du premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-38 du code du travail, après le mot :

salarié

insérer les mots :

, ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de branche ou au sens du premier alinéa de

l'article 47 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 4 mars 1947 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,

M. Jean Desessard. – Nous limitons le recours aux conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois aux seuls salariés pour lesquels ce dispositif était initialement destiné, c'est-à-dire aux cadres intermédiaires, donc ni dirigeants, ni intégrés. Nous reprenons la définition de l'actuel article L. 3121-38 du code, à savoir que la qualité de cadre s'entend au sens de la convention collective de branche ou au sens du premier alinéa de l'article 47 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres.

Vous étendez les conventions de forfait à tous les salariés, ce qui augmentera leur temps de travail sans que leur rémunération soit majorée au titre des heures supplémentaires ! Ces systèmes de forfait sont bien moins favorables que le décompte de la durée du travail en heures mensualisées, jusqu'ici le lot commun de l'immense majorité des salariés.

Cet amendement n'est qu'un amendement de repli. Pour bien faire, il faudrait en revenir à l'état du droit antérieur à la loi Aubry II, quand ces conventions de forfait, concernaient uniquement les cadres dirigeants et constituaient une contrepartie à la réduction du temps de travail.

De nos jours, il y a besoin de beaucoup moins d'heures de travail pour produire l'immense majorité des biens nécessaires à une vie correcte, et l'augmentation du temps de travail, en plus de dégrader la santé des salariés, est préjudiciable à l'avenir de la planète.

M. le président. – Amendement n°250, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-39 du code du travail.

M. Guy Fischer. – Il a été défendu.

M. le président. – Amendement n°248, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Rédiger comme suit la première phrase du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-39 du code du travail :

La conclusion de conventions individuelles de forfaits, en heure ou en jours, sur l'année est prévue par une convention ou un accord de branche étendu, ou à défaut, une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Mme Annie David. – Amendement de repli. Nous inversons la hiérarchie des normes instaurée par le projet de loi.

En effet, la conclusion des conventions de forfait doit être prévue par un accord de branche étendu, à

défaut, par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La disparition, dans les articles relatifs à la durée du travail, de toute référence aux accords de branche étendus est inquiétante pour les salariés.

Inversant la hiérarchie des normes, ce texte place au sommet les conventions individuelles. Le droit du travail sera donc éclaté d'une entreprise à l'autre, ce qui alignera vers le bas la protection des salariés, entre lesquels vous organisez une concurrence.

M. le président. – L'amendement n°116 a déjà été présenté.

Amendement n°157, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Dans la première phrase du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-39 du code du travail, remplacer les mots :

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

par les mots :

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

M. Jean Desessard. – Nous voulons que les accords de branche étendus priment sur les accords d'entreprises ou d'établissement lors de la signature des conventions individuelles instituant un forfait annuel.

Inversant la hiérarchie des normes, ce projet de loi met fin au principe de faveur qui permet aux salariés de bénéficier des dispositions plus favorables des accords de branche.

Monsieur le ministre, vous n'avez pas répondu à la question posée par Mme Martine Billard sur la disparition -dans les articles 16,17 et 18- de toute référence aux accords de branche étendus.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Si ! J'ai répondu.

M. Jean Desessard. – En l'absence de cette précision, les entreprises qui ne sont pas affiliées à une branche professionnelle ou n'ont pas leur siège en France auront le code du travail pour seule référence. A titre d'exemple, le 1^{er} mai est le seul jour férié inscrit dans code du travail, les autres figurent dans les conventions collectives.

M. le président. – Amendement n°250, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-39 du code du travail.

M. Guy Fischer. – Cet amendement d'appel déséquilibre la deuxième phrase de l'article, mais nous ne pouvons accepter pareil recul social.

M. le président. – Amendement n°89, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

I. - Supprimer le 2° du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-40 du code du travail.

II. - Compléter cet article par un paragraphe ainsi rédigé :

... - L'article L. 3121-51 du code du travail est abrogé.

M. Jean-Pierre Godefroy. – L'article 3 de la loi du 21 janvier 2008 permet qu'une convention instaurant un forfait annuel pour les cadres soit étendue aux salariés itinérants non cadres. Des centaines de milliers d'employés sont concernés, des commerciaux aux déménageurs en passant par les agents d'entretien. C'est un recul considérable en matière de durée du travail.

Cette déréglementation voulue par le gouvernement Villepin et défendue par l'actuel Premier ministre est à l'origine de nombreux abus. Ainsi, certains employeurs n'ont pas hésité à imposer des objectifs extravagants pour contraindre les salariés à faire des heures supplémentaires abusives. Théoriquement, l'employeur peut être contraint à recalculer les heures pour majorer celles effectuées au-delà de la 1 607^e, mais ce décompte est quasiment impossible pour des raisons pratiques, voire à cause du chantage aux licenciements. En pratique, le salarié au forfait jours est livré à l'arbitraire.

M. le président. – Amendement n°252, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le 2° du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-40 du code du travail.

Mme Annie David. – Cet article du code étend significativement l'application du forfait jours, un dispositif que même les services du ministère ne réussissent pas à prendre en compte : la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) exclut les salariés placés sous ce forfait lorsqu'elle calcule la durée du travail, alors que le forfait jours touche une grande partie des cadres, notamment dans les grandes entreprises.

On nous propose aujourd'hui de l'étendre aux salariés non-cadres « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ». Voilà qui laisse rêver sur l'organisation de l'entreprise ! Cela nous rappelle le débat déjà ancien sur l'application du forfait jours aux prospecteurs commerciaux non cadres et aux salariés itinérants auxquels on assignait évidemment les objectifs peu réalistes de chiffre d'affaires, si bien qu'ils ne pouvaient guère compter leurs heures.

Cette validation législative mettrait en cause la vie familiale des intéressés, tout en satisfaisant les vieilles revendications patronales dans les secteurs de la vente à domicile, de l'assurance ou des bâtiments et travaux publics. Les salariés concernés subiraient les

contraintes imposées aux cadres, mais sans aucun avantage.

L'augmentation du forfait jours a ruiné pour nombre de salariés la réduction du temps de travail, la mise en œuvre de la loi Tepas et même la notion fondamentale de durée légale du travail.

M. le président. – Amendement n°253, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-40-1 du code du travail.

Mme Annie David. – Cet article, ajouté par l'Assemblée nationale, dispose que la mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année -nécessairement écrite- requiert l'accord du salarié concerné.

Depuis 2002, les gouvernements successifs se sont employés à vider le code du travail de son contenu en faisant primer l'arbitraire de l'employeur sur les accords collectifs. Ainsi, les relations du travail s'instaurent dans un face-à-face inégal entre l'employeur et le salarié. Désormais, toutes les pressions sont permises, depuis le chantage à l'emploi jusqu'aux délocalisations.

Nous refusons cette régression sans précédent que vous baptisez modernisation des rapports sociaux.

M. le président. – Amendement n°254, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail.

Amendement n°255, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer la dernière phrase du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail.

M. Guy Fischer. – Le I de cet article instaure la règle de 235 jours travaillés, qui pourraient d'ailleurs devenir 282.

L'article commence par énoncer un principe : une convention de forfait ne peut excéder 218 jours, sauf qu'en l'absence d'accord collectif le maximum passerait à 235 jours.

Comment êtes-vous arrivé à ce chiffre ? Initialement, vous aviez proposé 282, sous prétexte que cette référence existait déjà dans le code du travail. Vous rendant compte que vous aviez forcé le trait, vous l'avez réduit à 235. Ainsi, les jours chômés payés autres que le 1^{er} mai disparaissent ! Ce sont précisément ceux inscrits dans les accords de branche ; ils ne seront donc bientôt qu'un souvenir. M. le ministre ne me contredira pas, puisque M. Poisson, rapporteur du texte à l'Assemblée nationale, a précisé : « Le seuil de 235 jours proposé dans cet amendement résulte du calcul suivant : un jour férié chômé -le 1^{er} mai- 30 jours de congés payés

et 2 jours de repos hebdomadaire garantis, en moyenne, dans l'année. » Au moins, c'est clair !

Si vous refusez de nous croire, peut-être croirez-vous votre majorité : je vous invite à lire le compte rendu intégral des débats de l'Assemblée.

En outre, le plafond maximum de 218 jours pourra très aisément être dépassé ; les salariés soumis au forfait jours -particulièrement les cadres- devraient alors se contenter d'une majoration de 10 % ! Une confédération syndicale a fait connaître son intention de saisir le conseil d'État sur cette disposition profondément inégalitaire, par rapport au régime de droit commun des heures supplémentaires.

M. le président. – Amendement n°90, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail :

« Art. L. 3121-41. - L'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 fixe le nombre annuel de jours travaillés, dans la limite de deux cent dix huit jours. A défaut d'accord, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel lorsqu'ils existent, l'employeur fixe le nombre maximal annuel, dans la limite de deux cent dix-huit jours.

« Le nombre maximal annuel de jours travaillés tient compte des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés conventionnellement chômés et aux congés payés prévus par le présent code et par les conventions et accords collectifs applicables.

M. Jean-Pierre Godefroy. – La deuxième partie de ce projet de loi est l'un des textes les plus régressifs depuis le début de cette législature. L'article 17 l'illustre en introduisant la notion de « nombre maximal de jours travaillés dans l'année », distincte du plafond de 218 jours. Le texte initial laissait la possibilité aux employeurs de faire travailler les salariés jusqu'à 282 jours dans l'année, en tenant compte des 30 jours de congés payés, du 1^{er} mai et des 52 dimanches annuels. Cela a provoqué un tel tollé que l'Assemblée nationale a ramené le nombre maximal à 235 jours, ajoutant les samedis aux jours de repos précédemment prévus. Mais la rédaction de l'article reste ambiguë : il semble que cette limite puisse être portée au-delà de 235 jours par un accord collectif.

Une telle intensification du travail serait désastreuse, au plan social et sanitaire, mais aussi au plan économique. Ce dont notre économie a besoin, ce n'est pas d'intensifier le travail des salariés actifs, mais de développer l'emploi, notamment des jeunes diplômés et des seniors. Or vous ne faites rien à ce sujet.

Nous vous demandons donc de revenir à la raison et de maintenir la limite de 218 jours, soit 2 636 heures par an.

M. le président. – Amendement n°121, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail :

« Art. L. 3121-41. - L'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 fixe par ailleurs le nombre annuel maximal de jours travaillés, dans la limite de deux cent dix-huit jours. A défaut d'accord, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, l'employeur fixe ce nombre annuel maximal, dans la limite de deux cent dix-huit jours.

« Le nombre maximal annuel de jours travaillés tient compte des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire, aux jours fériés conventionnellement chômés et aux congés payés prévues par le présent code et par les conventions ou accords collectifs applicables.

M. Nicolas About. – Cet amendement du groupe Union centriste a pour objet de protéger la santé du salarié, et de lui permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Il fixe le nombre maximal légal de jours travaillés à 218 par an. La rédaction initiale permettait à l'employeur de faire travailler ses salariés jusqu'à 280 jours par an : c'était une folie. Mais la limite de 235 jours est encore trop élevée. Le Comité européen des droits sociaux a déjà formulé des critiques contre la législation actuelle ; que dirait-il du texte proposé ?

M. Guy Fischer. – Très bien, monsieur le président ! Pour une fois que nous sommes d'accord !

M. le président. – Amendement n°160, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

I. - Après les mots :

fixe par ailleurs,

rédiger comme suit la fin de la deuxième phrase du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail :

le nombre annuel maximal de jours travaillés qui ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

II. - Rédiger comme suit la troisième phrase du même texte :

À défaut de mention dans l'accord de ce nombre maximal, il est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

III. - Compléter le même texte par un alinéa ainsi rédigé :

« Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire et du titre IV relatives aux congés payés.

M. Jean Desessard. – Cet amendement vise à ramener le nombre maximal de jours travaillés de 235 à 218. Les cinq confédérations syndicales reconnues par l'arrêté de 1966 s'opposent au dépassement du seuil de 218 jours. Je rappelle que 235 jours de travail, c'est le nombre auquel on aboutit si on déduit des 365 jours de l'année 25 jours de congés payés, 52 dimanches, 52 samedis et le 1^{er} mai. Si l'on maintient cette limite, les cadres devront renoncer à leurs jours de RTT, à leurs congés d'ancienneté et aux autres jours fériés ! Je demande d'ailleurs comment sera rémunéré un cadre travaillant dans le train le 1^{er} mai.

M. Nicolas About, président de la commission. – On lui paiera son billet de train !

M. Alain Gournac, rapporteur. – On lui achètera un sandwich !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Vous avez la manie de tout réglementer !

M. le président. – Amendement n°255, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer la dernière phrase du texte proposé par le I cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail.

M. Guy Fischer. – Il est défendu.

M. le président. – Amendement n°122, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Après le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-41 du code du travail, insérer un article additionnel ainsi rédigé :

« Art. ... - Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse la durée annuelle de travail, le salarié bénéficie, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours est calculé après déduction :

« 1° Du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 ;

« 2° Des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21.

« Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

M. Nicolas About. – L'objet de cet amendement est de garantir l'octroi de jours de repos en contrepartie des jours travaillés en dépassement du forfait. En vertu de cet amendement, le salarié bénéficierait au cours des trois premiers mois de l'année suivant celle où le forfait a été dépassé d'un nombre de jours de repos égal au nombre de jours de dépassement, moins ceux que le salarié aurait choisi d'affecter à son compte épargne temps, et les congés payés reportés d'une année sur l'autre.

M. le président. – Amendement n°91, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Il est défendu.

M. le président. – Amendement identique n°256, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail.

Mme Annie David. – Nous ne pouvons débattre de ce projet de loi sans avoir à l'esprit la directive européenne sur le temps de travail. Cette directive conduit à la dérégulation du droit du travail, notamment par la légitimation de l'*opting out*, du contrat de gré à gré entre employeur et employé. Cette relation, que vous présentez comme libre et équilibrée, est en réalité déséquilibrée. Aux termes des alinéas dont nous proposons la suppression, le salarié pourrait renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Comme le disait très justement notre collègue Roland Muzeau, « cette disposition est un mauvais coup supplémentaire porté à l'ordre public social ». Comme il nous manque, dans cette assemblée !

Vous dites qu'il faut laisser au salarié la liberté de choisir entre prendre le repos qui lui est dû ou obtenir une contrepartie salariale. C'est une conception démagogique et dangereuse de la liberté, qui se heurte à l'exigence de protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Cette nécessité d'ordre public n'est pas négociable, et ne doit pas faire l'objet de dérogations conventionnelles !

Vous faites des 35 heures l'unique cause du gel des salaires dans notre pays. En réalité, la cause structurelle de la modération salariale est le poids relatif exorbitant des revenus du capital par rapport aux revenus du travail. Ce sujet est le grand absent de nos débats. Les augmentations de salaires n'ont jamais été aussi faibles, alors que la productivité des salariés français n'a jamais été aussi forte. Malgré vos lois successives sur le pouvoir d'achat, vous avez échoué à donner aux Français les moyens de vivre décemment du revenu de leur travail.

Tout est mis en œuvre pour conforter les grands groupes dans leur position dominante sur le marché. Les débats sur la loi de modernisation de l'économie ont montré à quel point le discours gouvernemental sur la liberté cache de nouvelles servitudes. La libre concurrence s'exerce au détriment des consommateurs et des petits producteurs artisans : j'en veux pour preuve les 1 005 milliards d'euros du CAC 40 l'an dernier, les 80 milliards d'euros dont disposent les cinq cents familles les plus riches...

M. Jean Desessard. – Entendez-vous, monsieur Dominati ?

M. Philippe Dominati. – Je n'en fais pas partie !

Mme Annie David. – ...les 72 milliards d'euros de niches fiscales, et les 65 milliards d'exonérations de cotisations au bénéfice des chefs d'entreprises et des actionnaires, pour un résultat nul. Au total, 148 milliards d'euros ont été pris sur les salaires pour être reversés aux revenus de la rente financière. Les consommateurs qui ne savent plus comment faire face à l'augmentation des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, sont ceux-là mêmes à qui vous demandez de renoncer à leurs jours de repos pour gagner quelques euros de plus. Parce que nous sommes fermement attachés à la protection des salariés et que nous refusons le modèle esclavagiste que vous proposez, nous vous demandons d'adopter cet amendement.

M. le président. – Amendement n°257, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Après le premier alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus par le salarié d'exécuter les heures de travail au-delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait ou son refus de renoncer à une partie des ses jours de repos ne sont pas constitutifs d'une faute et ne peuvent être considérés comme un motif de licenciement.

Mme Annie David. – Il est défendu.

M. le président. – Amendement n°119, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Rédiger comme suit le second alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail :

« La rémunération majorée, qui ne peut être inférieure à la valeur afférente à ce temps de travail supplémentaire majorée de 25 % pour chacun des huit premiers jours de travail supplémentaires, est fixée par avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur. Les jours suivants donnent lieu à une majoration de 50 %. »

M. Nicolas About. – L'objet de cet amendement est de garantir que la rémunération majorée des jours travaillés hors forfait obéisse au même régime de majoration que les heures supplémentaires, et non au régime prévu par le projet de loi, selon lequel la majoration devrait être de 10 % au minimum. Le régime salarial du forfait jours doit demeurer attractif. La France a d'ailleurs déjà été condamnée pour rémunération inéquitable des salariés soumis à ce régime.

M. le président. – Amendement n°164, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Dans le second alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail, remplacer les mots :

de 10 %

par les mots :

du taux prévu au premier alinéa de l'article L. 3121-22

M. Jean Desessard. – La loi Tepas avait rétabli les taux de majoration des heures supplémentaires de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes. Revenir à un taux de 10 % constitue donc une régression. Notre amendement vise à rétablir les anciens taux. Compte tenu de la charge de travail des salariés en forfait jour, il semble indispensable qu'ils soient rémunérés en conséquence.

M. le président. – Amendement identique n°258, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Dans le second alinéa du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail, remplacer les mots :

de 10 %

par les mots :

du taux prévu au premier alinéa de l'article L. 3121-22

M. Guy Fischer. – Cet amendement vise à modifier les dispositions relatives à la majoration des jours de travail dépassant la durée conventionnelle ou définie par décret. Vous proposez une majoration de 10 % seulement alors que vous ne cessez de répéter qu'il veut reconnaître la valeur du travail en le récompensant comme il se doit ! Les cadres, qui travaillent entre 11 et 13 heures par jour, apprécieront !

L'article L. 3121-22 du code du travail, relatif à la majoration des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de temps de travail, est plus favorable que le projet de loi. Il prévoit que les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et de 50 % pour les heures suivantes. Pourquoi revenir sur ces dispositions ? C'est à croire que dans l'esprit de la majorité UMP et du Gouvernement, le temps travaillé supplémentaire des cadres vaut moins que celui des autres salariés !

M. Xavier Bertrand, ministre. – C'est à croire que vous vous réveillez seulement maintenant !

Mme Annie David. – Ces dispositions datent de la loi Tepas !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Non, cela date de 2003.

M. le président. – Amendement n°92, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« Le refus du salarié d'exécuter des jours ou demi-journées de travail au-delà de la durée annuelle de travail fixée par la convention individuelle de forfaits en jours ou de renoncer à des jours de repos si son employeur le lui propose ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Cet amendement de précision est très important dans le contexte de l'article 17, qui laisse à l'employeur la possibilité de fixer unilatéralement le nombre de jours de travail de ses salariés au forfait. Face à ce pouvoir exorbitant, il nous semble indispensable de prévoir que le refus du salarié d'exécuter des jours ou demi-journées de travail au-delà de la durée annuelle de travail fixée par la convention individuelle de forfaits en jours ou de renoncer à des jours de repos si son employeur le lui propose ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il faut donner aux salariés la possibilité de dire « non » et rétablir l'équilibre du rapport de force entre salariés et employeurs.

M. le président. – Amendement n°123, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-42 du code du travail par deux alinéas ainsi rédigés :

« En outre, pour les salariés dont la durée annuelle de travail est fixée à deux cent dix-huit jours de travail par an, toute journée de travail effectuée au-delà de deux cent dix jours par an donne lieu à une majoration de salaire. La valeur afférente à ce temps de travail est majorée de 25 % à défaut d'accord collectif.

« Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

M. Nicolas About. – Cet amendement va dans le même sens que les précédents du groupe Union centriste : il vise à assurer une rémunération équitable aux salariés en forfait jours.

Il s'agit ici, en l'absence d'accord, de prévoir la majoration de 25 % des jours travaillés entre le 210^e et le 218^e jour dans le cadre des forfaits de 218 jours. Le texte ne prévoit qu'un minimum de 10 %.

M. le président. – Amendement n°259, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-43 du code du travail.

Mme Annie David. – Nous sommes opposés à l'entretien annuel, d'autant que les sujets qui y seront abordés ne relèvent pas de la relation individuelle mais doivent être traités par la convention collective ou l'accord d'entreprise.

M. le président. – Amendement n°260, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-43 du code du travail :

« Art. L. 3121-43. - 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'entreprise, 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.

M. Guy Fischer. – La multiplication des forfaits et des heures supplémentaires affecte la santé des travailleurs. La présence du médecin du travail s'impose ; il pourra vérifier que la charge de travail du salarié n'affecte ni sa santé, ni sa sécurité. L'actualité récente a montré à quelles extrémités le stress et les conditions de travail pouvaient pousser les salariés.

M. le président. – Amendement n°261, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L.3121-43 du code du travail :

« Art. L. 3121-43. - 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.

Mme Annie David. – L'entretien ne doit pas porter que sur ce qu'apporte le salarié à l'entreprise ; la question de la contrepartie, c'est-à-dire la rémunération, doit aussi être abordée. Temps de travail et rémunération sont sans cesse davantage déconnectés.

La commission s'en est remise à la sagesse du Sénat ; je transforme cet amendement en sous-amendement à l'amendement n°43, étant entendu qu'il portera sur l'article L. 3121-46 et non plus sur l'article L. 3121-3.

M. le président. – Amendement n°165, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Supprimer le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-45 du code du travail.

M. Jean Desessard. – Nous pourrions agir de même avec tous nos amendements, ce qui permettrait un vrai débat et des explications de vote, plutôt que cette succession absurde de monologues. Mais nous ne le ferons pas, malgré la latitude que nous donne le Règlement...

Nous refusons que les salariés ayant signé une convention de forfait en jours soient exclus des

dispositions relatives à la durée légale hebdomadaire, à la durée légale de travail quotidien effectif et à la durée légale hebdomadaire calculée sur douze semaines. De nombreux salariés se déplacent chez les clients ; leur temps de transport n'est plus décompté comme un temps de travail depuis une loi votée à l'initiative de la majorité. Le temps d'astreinte ne l'est plus non plus. Une journée de travail de 13 heures, plus le temps de déplacement : que reste-t-il aux salariés concernés ? Même les 48 heures hebdomadaires ne leur seront pas opposables ! Comme c'est la limite fixée par la législation européenne, la France sera sans doute en infraction...

M. le président. – Amendement identique n°262, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Mme Annie David. – Les trois alinéas que nous voulons supprimer justifient, s'il en était encore besoin, notre opposition à ce texte. Ils rendent possibles des journées de 13 heures, hors temps de transport. Les sénatrices et sénateurs de l'UMP se rendent-ils compte de ce que cela signifie ? Et que dire si ces salariés travaillent 282 jours par an ! Leur santé, leur vie privée s'en ressentiront. Au regard de ces dispositions, l'entretien individuel apparaît pour ce qu'il est : une farce.

M. le président. – Amendement n°93, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer les 2° et 3° du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-45 du code du travail.

M. Jean-Pierre Godefroy. – Il est défendu.

M. le président. – Amendement n°94, présenté par M. Godefroy et les membres du groupe socialiste, apparentés et rattachés.

Supprimer le 2° du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-46 du code du travail.

M. Jean-Pierre Godefroy. – De même.

M. le président. – Amendement identique n°263, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Supprimer le 2° du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-46 du code du travail.

M. Guy Fischer. – L'article L. 3121-46 crée de nouvelles catégories de salariés au forfait en heures, ceux qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Jusque-là ce forfait ne pouvait concerner que les cadres et les salariés itinérants non cadres « dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. » Le Gouvernement, avec l'article 95 de la loi du 2 août 2005, avait déjà étendu le champ du forfait en jours ; il en rajoute. La boucle est ainsi bouclée.

Qui sont, d'ailleurs « les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps » ? Nous ne le savons pas. Qui en décidera ? En cas de difficultés dans une entreprise, les salariés se retrouveront brutalement « autonomes » et se verront appliquer le forfait en heures, beaucoup plus flexible. On peut se demander si cette disposition n'a pas pour but de donner un coup de fouet au recours aux heures supplémentaires...

M. le président. – Amendement n°166, présenté par MM. Desessard et Muller et Mmes Blandin, Boumediene-Thiery et Voynet.

Dans le dernier alinéa (2°) du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-46 du code du travail, après les mots :

Les salariés

insérer le mot :

itinérants

M. Jean Desessard. – C'est un amendement de repli, voire de retrait... Le forfait en heures sur l'année ne doit pas s'appliquer à tous les salariés autonomes, mais seulement aux salariés itinérants.

M. le président. – Amendement n°190 rectifié, présenté par Mme Procaccia, M. Vasselle, Mme Henneron et M. Cambon.

Dans le dernier alinéa (2°) du texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-46 du code du travail, après les mots :

Les salariés

insérer les mots :

visés dans un accord national de branche ou à défaut les salariés

Mme Françoise Henneron. – La convention de forfait est une modalité d'aménagement du temps de travail dans laquelle employeur comme salarié trouvent leur compte. Il convient de laisser aux partenaires sociaux le soin de définir les cas de recours à ce type de convention.

M. le président. – Amendement n°264, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Compléter le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-46 du code du travail par un alinéa ainsi rédigé :

« Ces dispositions s'appliquent sans préjudice du respect des dispositions relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié prévues au titre VII.

Mme Annie David. – Nous sommes opposés à l'extension des conventions de forfaits aux salariés non cadres disposant d'une « réelle autonomie », que le projet de loi se garde de définir : ce sera le règne de l'arbitraire, avec des contentieux à la clé.

Notre amendement rétablit l'article L.3121-42 concernant les documents permettant de comptabiliser les heures de travail de chaque salarié, y compris au-delà du contingent annuel. Sinon, comment prouver que ces heures supplémentaires ont été effectuées ? Il s'agit de permettre au salarié de contrôler les heures effectuées et, si nécessaire, d'en faire la preuve.

M. le président. – Amendement n°265, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Rédiger comme suit le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-46-1 du code du travail :

« Art. L. 3121-46-1. - La mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année requiert l'accord de l'inspecteur du travail qui examine la demande en prenant en 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 que pourraient avoir une telle organisation sur la santé du salarié.

M. Guy Fischer. – Nous apprenons que la convention individuelle en forfait horaire sur l'année nécessite l'accord écrit du salarié. C'est bien la moindre des choses ! Mais c'est une liberté illusoire, car la relation entre le salarié et le chef d'entreprise n'est guère équilibrée...

L'organisation collective du travail serait soumise à l'avis de l'inspection du travail, et, comme par enchantement, les dispositions relatives à l'organisation individuelle du temps de travail y échapperaient ? Qu'on ne vienne pas nous parler de simplification ou de souplesse... On rend les salariés co-auteurs de la dérèglementation de la durée légale du travail, dont ils seront les premières victimes !

On ne peut pas verser des larmes de crocodile sur la pénibilité du travail et encourager le recours aux horaires de travail atypiques, décalés et passablement désordonnés.

M. le président. – Amendement n°266, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Dans le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-47 du code du travail, remplacer les mots :

à la rémunération minimale applicable

par les mots :

au salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification

Mme Annie David. – Le texte proposé par l'article 17 pour l'article L.3121-47 ne garantit en rien l'égalité de rémunération sur la base de la qualification, et n'est pas de nature à reconnaître et à valoriser le travail.

La commission avait émis un avis de sagesse : je transforme donc mon amendement en

sous-amendement à l'amendement n°43 de la commission.

M. le président. – C'est donc le sous-amendement n°266 rectifié à l'amendement n°43 de M. Gournac, au nom de la commission, présenté par Mme David et les membres du groupe CRC.

Dans le texte proposé par l'amendement n°43 pour l'article L. 3121-41 du code du travail, remplacer les mots :

à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise

par les mots :

au salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification

M. le président. – Amendement n°115, présenté par M. Amoudry et les membres du groupe UC-UDF.

Après le texte proposé par le I de cet article pour l'article L. 3121-47 du code du travail, ajouter un article additionnel ainsi rédigé :

« Art. L. ... - Le plafond maximal annuel d'heures travaillées est fixé par décret. »

M. Nicolas About. – Il s'agit de protéger la santé et la sécurité des salariés en encadrant les conventions annuelles de forfait en heures par un plafond maximal d'heures travaillées sur l'année, déterminé par décret.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable à l'amendement n°86, qui dénature le texte ; à l'amendement n°87 : la convention de forfait en heures peut être conclue même sans accord collectif ; à l'amendement n°155, qui supprime une faculté existante ; aux amendements identiques n°88 et 249 ; à l'amendement n°156, qui restreint une faculté ouverte dans le code du travail ; à l'amendement n°250, qui supprime les conventions de forfait en heures ; à l'amendement n°248, contraire à la logique du projet de loi ; à l'amendement n°116, qui contredit les choix fondamentaux ; à l'amendement n°157 ; à l'amendement n°251 ; à l'amendement n°89, qui va à l'encontre de nos objectifs ; à l'amendement n°252, qui supprime les conventions ; à l'amendement n°253 ; à l'amendement n°254, qui limite le pouvoir de l'employeur ; à l'amendement n°90, à défaut de retrait ; à l'amendement n°160 ; à l'amendement n°255 ; à l'amendement n°122, à défaut de retrait ; aux amendements identiques n°91 et 256 ; à l'amendement n°257 ; à l'amendement n°119, à défaut de retrait ; aux amendements identiques n°164 et 258. Je demande le retrait de l'amendement n°92. Défavorable à l'amendement n°123 ; à l'amendement n°259 ; à l'amendement n°260 : le dialogue entre le médecin et le salarié doit rester confidentiel.

Sur le sous-amendement n°261 rectifié, sagesse.

M. Guy Fischer. – A marquer d'une pierre blanche ! (*Sourires*)

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable aux amendements identiques n°s 165 et 262 ; à l'amendement n°93 ; aux amendements identiques n°s 94 et 263 ; à l'amendement n°166 ; à l'amendement n°190 rectifié, à défaut de retrait.

M. Nicolas About, président de la commission. – Il est satisfait.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable à l'amendement n°264 : les dispositions du titre VII s'appliquent dès lors qu'aucune dérogation n'est prévue. Défavorable à l'amendement n°265 : laissons l'inspection du travail faire son travail ! Sur le sous-amendement n°266 rectifié, sagesse. Enfin, sur l'amendement n°155 : retrait, sinon rejet.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Favorable à l'amendement n°43 de la commission. Sagesse sur le sous-amendement n°261 rectifié. Défavorable à tous les autres amendements. Demande de retrait pour l'amendement n°190 : les accords en vigueur sont maintenus. Défavorable au sous-amendement n°266 rectifié, qui serait source de contentieux.

M. Guy Fischer. – Et voilà !

Mme Annie David. – Je regrette l'avis défavorable opposé par le Gouvernement à notre amendement n°266 rectifié. Ce n'était qu'une réécriture plus claire qui avait convaincu la commission. Bien entendu, celle-ci n'allait pas donner un avis favorable à un amendement CRC, elle s'en était remise à la sagesse, ce qui était déjà beaucoup pour nous.

Après une épreuve à main levée déclarée douteuse, le sous-amendement n°266 rectifié, mis aux voix par assis et levé, n'est pas adopté.

Le sous-amendement n°261 rectifié est adopté.

M. le président. – A l'unanimité !
(Applaudissements)

M. Jean Desessard. – C'est une loi d'urgence et c'est un traitement express pour cet article ! Que le rapporteur récrive tout cet article, soit, mais qu'il le fasse en plusieurs morceaux afin qu'on puisse discuter sérieusement chaque sous-article. C'est une question de conception du parlementarisme.

On prend des exemples de cadres qui doivent naturellement gagner davantage parce qu'ils travaillent le dimanche. J'ai longtemps travaillé le dimanche, et je n'ai pas regardé les choses de ce seul point de vue salarial. S'il y avait une loi à faire, en la matière, c'aurait plutôt dû être pour m'imposer de travailler un peu moins. Mon employeur n'y aurait pas perdu grand-chose parce que je ne suis pas irremplaçable et ma vie familiale et personnelle y aurait beaucoup gagné.

L'amendement n°43 est adopté.

Tous les autres amendements deviennent sans objet.

M. le président. – Je suis tout à fait d'accord pour considérer qu'il n'est pas de bonne pratique d'étudier de cette manière 47 amendements, mais je vous fais observer qu'il n'en ira plus de même si nous examinons en séance publique le texte de la commission.

Mme Annie David. – Mais nous ne pourrions plus nous exprimer !

M. Xavier Bertrand, ministre. – Comptez sur le Gouvernement !

Mme Isabelle Debré. – Vous venez d'avoir l'unanimité sur un sous-amendement !

M. le président. – Amendement n°44, présenté par M. Gournac, au nom de la commission.

Dans le second alinéa du II de cet article, remplacer les mots :

l'aménagement du travail sous forme

par les mots :

le recours aux conventions

L'amendement rédactionnel n°44, accepté par le Gouvernement, est adopté.

M. le président. – Amendement n°267, présenté par Mme David et les membres du groupe Communiste Républicain et Citoyen.

Supprimer le III de cet article.

Mme Annie David. – Le nôtre aussi est rédactionnel, puisqu'il modifie la rédaction du texte !
(Sourires)

Nous sommes opposés à l'économie générale de ce projet de loi, générateur de précarité, mais aussi à la méthode gouvernementale. Je ne reviendrai pas sur la trahison des partenaires sociaux que représente cette seconde partie, à l'heure d'en dénoncer une autre, celle qui consiste à maintenir en vigueur les conventions collectives signées par le passé. En effet, avec les modifications considérables apportées par ce projet de loi à la législation existante, avec l'inversion des normes, vous effectuez une dénonciation partielle contraire au droit et à la logique juridique.

La question est de savoir s'il est souhaitable que certaines dispositions nouvelles de ce projet de loi -sur le contingent de jours travaillés supplémentaires, sur l'organisation du travail, sur les jours fériés-s'appliquent ou non aux conventions antérieurement signées. Nous considérons que tel ne doit pas être le cas. Et ce, pour une raison simple : les conventions collectives sont issues d'une négociation entre les partenaires sociaux, fondée sur la recherche du compromis et des équilibres. C'est ainsi qu'une contrepartie pour les jours travaillés supplémentaires est prévue dans les conventions et accords collectifs.

Si vous mainteniez le grand III de cet article 17, vous remettriez en cause tous les équilibres qui se

sont construits, et ce, au détriment, une fois des plus, des salariés qui avaient négocié des contreparties, lesquelles ne seront plus d'actualité. C'est donc bien une dénonciation partielle, ce qui n'est pas acceptable.

M. Alain Gournac, rapporteur. – Défavorable : ce sont des dispositions transitoires très utiles.

M. Xavier Bertrand, ministre. – Même avis.

L'amendement n°267 n'est pas adopté.

M. le président. – Je vais mettre aux voix l'article 17.

M. Guy Fischer. – Absolument contre !

L'article 17 est adopté.

M. le président. – Je vais suspendre la séance le temps de nous concerter sur la suite de nos travaux.

La séance, suspendue à 19 heures 40, reprend à 20 heures.

M. Roger Romani. – Malgré quelques discours répétitifs, nous avons bien travaillé. Dans un esprit de conciliation, et pour permettre à nos collègues de regagner leurs foyers nous souhaitons que vous puissiez lever la séance pour reprendre la discussion mardi.

Commission mixte paritaire (Nominations)

M. le président. – Pour le cas où le Gouvernement déciderait de provoquer la réunion d'une commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il va être procédé à la nomination de ses membres.

La liste des candidats a été affichée conformément à l'article 12 du Règlement. N'ayant reçu aucune opposition, je proclame représentants du Sénat à cette commission, titulaires : MM. Nicolas About, Alain Gournac, Paul Blanc, Michel Esneu, Mmes Catherine Procaccia, Annie Jarraud-Vergnolle et Annie David ; suppléants : M. Jean-Paul Amoudry, Mmes Brigitte Bout, Christiane Demontès, M. Guy Fischer, Mme François Henneron, MM. Dominique Leclerc et Bernard Seillier.

Cette nomination prendra effet si M. le Premier ministre décide de provoquer la réunion de cette commission et dès que M. le Président du Sénat en aura été informé.

Droits et devoirs des demandeurs d'emploi (CMP - Nominations)

M. le président. – Il va être procédé à la nomination de sept membres titulaires et de sept membres suppléants de la commission mixte paritaire chargée de proposer un texte sur les dispositions restant en discussion du projet de loi relatif aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.

La liste des candidats établie par la commission des affaires sociales a été affichée conformément à l'article 12 du Règlement. N'ayant reçu aucune opposition, je proclame représentants du Sénat à cette commission, titulaires : MM. Nicolas About, Dominique Leclerc, Mmes Brigitte Bout, Françoise Henneron, M. Louis Souvet, Mmes Christiane Demontès et Annie David ; suppléants : M. Paul Blanc, Mme Muguette Dini, M. Guy Fischer, M. Alain Gournac, Mmes Raymonde Le Texier, Catherine Procaccia et M. Bernard Seillier.

Je remercie encore tous les participants à ce débat.

Prochaine séance, mardi 22 juillet 2008 à 16 heures.

La séance est levée à 20 h 5.

*Le Directeur du service du compte rendu
analytique :*

René-André Fabre

ORDRE DU JOUR

du mardi 22 juillet 2008

Séance publique

A 16 HEURES ET EVENTUELLEMENT LE SOIR

Suite de la discussion du projet de loi (n° 448, 2007-2008), adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Rapport (n° 470, 2007-2008) de M. Alain Gournac, fait au nom de la commission des affaires sociales.

DÉPÔTS

La Présidence a reçu de M. le Premier ministre, un projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif aux droits et aux devoirs des demandeurs d'emploi.