

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1978-1979

Annexe au procès-verbal de la séance du 13 décembre 1978.

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi,
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'UR-
GENCE, *relatif à la durée maximale hebdomadaire du travail.*

Par M. Robert SCHWINT,

Sénateur.

(1) *Cette commission est composée de : MM. Robert Schwint, président ; René Touzet, Jacques Henriot, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Hubert d'Andigné, Roland du Luart, Jean Mézard, André Rabineau, secrétaires ; Jean Amelin, Hamadou Barkat Gourat, Jean Béranger, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Michel Crucis, Georges Dagonia, Michel Darras, Jean Desmarests, Guy Durbec, Charles Ferrant, Pierre Gamboa, Marcel Gargar, Jean Gravier, André Jouany, Michel Labégucerie, Edouard Le Jeune, Roger Lise, Pierre Louvot, Serge Mathieu, Marcel Mathy, André Méric, Henri Moreau, Michel Moreigne, Jean Natali, Mme Rolande Perlican, MM. Guy Robert, Victor Robini, Pierre Sallenave, Albert Sirgue, Marcel Souquet, Bernard Talon, Georges Treille, Jean Varlet, Jacques Verneuil.*

Voir les numéros :

Assemblée nationale (6^e législ.) : 703, 732, 731 et in-8° 106.

Sénat : 129 (1978-1979).

Travail (durée du). — Salariés - Code du travail.

SOMMAIRE

	Pages
Introduction	3
I. — Les étapes vers la réduction progressive de la durée du travail, objectif social	5
a) l'évolution de la législation	5
b) la législation en vigueur	6
c) la durée effective du travail	7
II. — Le contexte actuel	9
a) la réduction de la durée du travail est-elle un instrument de lutte contre le chômage ?	9
b) les négociations en cours entre les partenaires sociaux	10
III. — Le projet de loi : une portée limitée	13
a) l'abaissement à 50 heures de la durée maximale du travail (article premier)	13
b) l'abaissement à 46 heures de la durée maximale moyenne, par décret, dans certaines régions ou certains secteurs (article premier)	14
c) la semaine de quatre jours (article 2)	14
d) le problème de la durée du travail en agriculture	16
Tableau comparatif	19
Amendement présenté par la Commission	23

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi soumis à l'examen du Sénat, relatif à l'abaissement de la durée du travail, fait partie d'un train de mesures législatives présentées par le Gouvernement comme apportant des solutions ponctuelles aux problèmes de la situation de l'emploi : moralisation des entreprises de travail temporaire, aides à la mobilité des salariés qui s'expatrient, aides à la création d'entreprises, aménagement de l'apprentissage, réglementation du contrat de travail à durée déterminée. Le Parlement sera également appelé à statuer sur la réforme des aides aux chômeurs.

La portée du présent texte est modeste. Il s'agit, pour l'essentiel, d'abaisser de 52 à 50 heures la durée maximale hebdomadaire du travail. L'Assemblée nationale, qui a adopté le projet de loi le vendredi 8 décembre, l'a complété par deux amendements :

— l'un tend à ouvrir la possibilité d'abaisser de 48 à 46 heures la durée maximale moyenne du travail sur douze semaines, par voie réglementaire, dans certaines régions ou branches d'activité ;

— l'autre permet l'organisation de la semaine de travail sur quatre jours ouvrés de dix heures chacun.

Le ministre du Travail s'est opposé à toute autre modification, craignant de compromettre les négociations en cours des partenaires sociaux sur la réduction de la durée du travail.

Il a demandé un vote bloqué à l'Assemblée nationale sur le projet de loi. Dans ces conditions, la marge de manœuvre du Parlement est extrêmement limitée.

Avant d'analyser le projet de loi, nous rappellerons tout d'abord quelle est la législation en vigueur et dans quelles conditions elle a été modifiée, à plusieurs reprises, par le Parlement, en soulignant comment, en matière de durée du travail, le législateur s'adapte aux faits plus qu'il ne les précède.

Jusqu'à ce que survienne la crise économique, la réduction du temps de travail était considérée comme un objectif avant tout social. Les données nouvelles de la conjoncture ont amené partenaires sociaux et économistes à s'interroger sur l'utilisation de la réduction de la durée du travail comme instrument de lutte contre le chômage. Nous analyserons rapidement cette thèse pour en souligner tant l'intérêt que les limites.

Il faut enfin présenter les points de vue exprimés par le patronat et les syndicats de salariés dans les négociations en cours.

I. — LES ÉTAPES VERS LA RÉDUCTION PROGRESSIVE DE LA DURÉE DU TRAVAIL, OBJECTIF SOCIAL

a) L'évolution de la législation.

Jusqu'à ce que survienne la crise économique, la réduction du temps de travail, sur la semaine grâce au plafonnement du nombre d'heures autorisées, sur l'année grâce à l'augmentation des congés payés, sur la vie de chacun grâce à l'allongement de la scolarité et l'abaissement de l'âge de la retraite, était considérée comme un objectif avant tout social.

Parmi les *principales étapes* de l'acquisition par les travailleurs du droit au repos, qui a été une lente conquête, quelques dates méritent d'être marquées d'une pierre blanche :

- 1906 : le repos hebdomadaire est institué,
- 1936 : avec le Front populaire, la semaine de travail est fixée à 40 heures, sans réduction de salaire, et les premiers congés payés sont acquis,
- 1946 : après un recul marqué pendant la période de guerre, on revient à la « loi des 40 heures », avec la possibilité de faire des heures supplémentaires dans la limite de 20 heures par semaine,
- 1956 : c'est la troisième semaine de congés payés,
- 1969 : la quatrième semaine est généralisée.

Il faut attendre vingt années après la Libération, l'arrivée des générations nombreuses de l'après-guerre amenant une certaine détente sur le marché du travail jusqu'alors très étroit face aux nécessités de la reconstruction et aux besoins d'une croissance vive, pour que le Parlement soit appelé, en 1966, à réduire la durée maximale du travail. Depuis lors, les progrès ont été rapides et le Parlement a légiféré cinq fois :

— en 1966, pour limiter à 54 heures par semaine en moyenne la durée hebdomadaire maximale du travail calculée sur 12 semaines consécutives ;

— en 1971, pour réduire à 50 heures cette durée moyenne et pour abaisser de 60 à 57 heures le plafond hebdomadaire, sauf situation exceptionnelle ; la durée maximale du travail en agriculture est alors fixée à 2.600 heures par an ;

— en 1974, pour étendre à l'agriculture la règle du maximum hebdomadaire de 50 heures calculé sur 12 semaines consécutives ;

— en 1975, pour abaisser à nouveau la durée maximale moyenne de 50 heures à 48 heures, et le plafond hebdomadaire de 57 à 52 heures ;

— en 1976, pour instituer le repos compensateur, c'est-à-dire la récupération partielle des heures supplémentaires.



C'est donc, avec le présent projet de loi, la sixième fois en douze ans que le Parlement est appelé à modifier les règles légales en matière de durée du travail, dans le sens d'un abaissement.

Cette évolution est, certes, le fruit d'une volonté manifeste des pouvoirs publics répondant aux aspirations des travailleurs vers plus de loisirs. La revendication de l'abaissement de l'âge de la retraite ou, plus récemment, celle de la cinquième semaine de congés payés, traduisent également ce besoin de temps libre.

Mais la réduction de la durée maximale légale du travail n'a été possible que parce que le permettaient l'apport de main-d'œuvre nouvelle, les gains de productivité et, depuis 1974, la baisse du taux d'activité. Ainsi, l'abaissement du plafond légal des heures supplémentaires a accompagné plus qu'il n'a précédé la réduction effective de la durée du travail. Celle-ci, liée à l'évolution du contexte économique, a été consacrée par les conventions collectives avant de l'être par la loi. Dans une large mesure, les interventions du législateur ne font qu'entériner les faits et combler les lacunes du droit conventionnel. Il en est d'ailleurs souvent ainsi en matière de législation du travail.

b) La législation en vigueur.

: Actuellement, les règles légales sont les suivantes. Le principe de la semaine de quarante heures, posé en 1936 et réaffirmé en 1946, reste en vigueur. Au-delà de quarante heures, les salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires, majorées de 25 % jusqu'à la 48^e et de 50 % au-delà. Mais le nombre d'heures supplémentaires ne peut, aujourd'hui, dépasser 48 heures par semaine en moyenne sur

une période de 12 semaines consécutives, avec un maximum hebdomadaire de 52 heures, sauf dérogation accordée dans des cas très particuliers permettant d'atteindre au plus 60 heures.

Autrement dit, la notion de durée maximale hebdomadaire, primitivement fixée en 1946 à 60 heures, a été affinée et scindée en trois notions complémentaires :

- celle de durée moyenne sur douze semaines : 48 heures ;
- celle de durée maximale sur une semaine : 52 heures ;
- celle de durée hebdomadaire maximale absolue qui reste à 60 heures, mais pour faire face à des situations exceptionnelles.

Rappelons que le recours aux heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Rappelons également que le principe des 40 heures connaît des adaptations dans le cadre de la réglementation en matière d'équivalences dans certaines activités industrielles et commerciales, définies par voie réglementaire en application du code du travail (commerce, hôpitaux, personnel de gardiennage, hôtellerie et restauration, salons de coiffure, services incendie). A titre d'exemple, est considérée comme équivalente à 40 heures une durée de travail de cinquante heures dans l'hôtellerie, et de soixante-quatre heures pour les gardiens de chantiers de jour et de nuit.

c) La durée effective du travail.

La *durée effective* du travail était, en 1963, de 47,2 heures par semaine pour les ouvriers de l'industrie.

Elle a baissé progressivement d'année en année pour atteindre, en juillet 1978 :

- 41,1 heures pour les ouvriers,
- 40,7 heures pour les employés.

On est donc proche du retour aux quarante heures, objectif défini par les partenaires sociaux lors des accords de Grenelle en 1968, et repris par le VII^e Plan pour 1980.

Le tableau suivant fait apparaître très nettement une diminution importante, depuis cinq ans, du nombre d'ouvriers travaillant plus de quarante-quatre heures par semaine :

	1 ^{er} janvier 1975	1 ^{er} janvier 1978
<i>Pourcentage d'ouvriers travaillant :</i>		
— moins de 40 heures	0,8	4,6
— 40 heures	12,8	42,6
— 40 heures à moins de 44 heures	31	36
— 44 heures à moins de 48 heures	34,4	(1) 13,9
— 48 heures et plus	21	2,9
	100	100

(1) Dont 1,8 % travaillant de 46 heures à moins de 48 heures.

Bien entendu, ces données globales recouvrent des disparités importantes d'une branche à l'autre, et d'une entreprise à l'autre. D'une manière générale, les horaires sont plutôt plus lourds dans les entreprises de petite taille que dans les grandes. En outre, les employés continuent à travailler moins, en moyenne, que les ouvriers.

Mais ces différents écarts tendent à se réduire au cours du temps, sous la pression des organisations syndicales, mais surtout par l'effet de la crise qui affecte plus ou moins tous les secteurs de l'économie et particulièrement ceux qui sont gros consommateurs de main-d'œuvre. Ainsi, l'écart entre ouvriers et employés, longtemps stationnaire à 2 heures, est, aujourd'hui, en moyenne, de 0,6 heure seulement.

Les Français travaillent-ils plus que leurs voisins du Marché commun ? Ceci était vrai il y a quelques années, mais est de moins en moins vérifié par les statistiques, ainsi que le montre le tableau suivant qu'il faut cependant interpréter avec prudence, comme toute comparaison internationale.

**COMPARAISON DE LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL
DANS LES PAYS DU MARCHÉ COMMUN
(Ouvriers)**

	France	R.F.A.	Italie	Pays-Bas	Belgique	Luxem- bourg	Grande- Bretagne
Septembre ou octobre 1976.	42,2	42,3	41,6	41,2	38,5	40,3	42,2
Avril 1977	41,8	41,8		40,9	37,3	40,4	

Source : Eurostat.

Si l'on en croit ces chiffres, la France reste, avec l'Allemagne et sans doute la Grande-Bretagne, dans le peloton de tête. Mais seule la Belgique se distingue par une durée de travail nettement inférieure à la moyenne, qui se situe autour de quarante heures.

II. — LE CONTEXTE ACTUEL

a) La réduction de la durée du travail est-elle un instrument de lutte contre le chômage ?

Avec la crise, le problème de la réduction de la durée du travail apparaît sous un jour nouveau. Il ne s'agit plus seulement d'un objectif de progrès social avantageux pour celui qui en bénéficie. Les données nouvelles de la conjoncture économique ont amené partenaires sociaux, économistes et responsables gouvernementaux à s'interroger sur l'utilisation de la réduction de la durée du travail comme instrument de lutte contre le chômage. L'idée est simple : puisque le travail se raréfie, il faut répartir son volume sur un plus grand nombre de personnes afin de freiner les licenciements, et même de favoriser l'embauche. Que chacun accepte de travailler moins pour limiter le chômage. Il vaut mieux verser des salaires, même pour un travail moindre, que subventionner des chômeurs.

Pour séduisantes qu'elles paraissent, ces propositions sont plus aisées à énoncer qu'à mettre en pratique. La machine économique n'est pas si simple et ne fonctionne pas selon le principe des vases communicants.

Sans reprendre ici les données du débat, il faut savoir que les experts de l'I.N.S.E.E. et du Commissariat général du Plan se sont prononcés contre une réduction autoritaire et uniforme de la durée du travail, qui risquerait de désorganiser la production et, finalement, d'aggraver le chômage plutôt que de le réduire, selon des processus complexes que nous ne décrirons pas.

Il est cependant aisé de comprendre que les effets de la réduction de la durée du travail sur l'embauche seraient limités par plusieurs facteurs :

- le risque d'une diminution de la production se répercutant de secteur en secteur ;
- les gains de productivité ;
- la difficulté de recruter les salariés offrant les qualifications requises.

En outre, les conséquences sont très différentes pour les salariés, pour les entreprises et pour l'économie en général, selon que le niveau de rémunération est ou non maintenu.

A titre d'exemple, nous donnerons les résultats d'une hypothèse de travail des planificateurs : si la durée moyenne du travail était abaissée de 40,1 heures à 38,7 heures par semaine (soit une diminution de 1 %), sans compensation de salaire, la répercussion mécanique sur l'embauche serait la création de 560.000 emplois. Mais, compte tenu des différentes variantes en cause (gains de productivité, diminution de la consommation consécutive à la moindre croissance du salaire réel) 180.000 emplois nouveaux seulement seraient dégagés.

Ces résultats n'ont, bien entendu, de valeur que théorique. Mais ils suffisent à convaincre des effets incertains sur l'emploi d'une réduction générale et obligatoire de la durée du travail.

C'est pourquoi, dans ces conditions, le Gouvernement a donné sa préférence à la mise en œuvre de solutions souples que les partenaires sociaux ont été invités à rechercher ensemble, se contentant pour sa part, de proposer au Parlement le présent projet de loi, et de préparer un décret tendant à diminuer d'une heure toutes les équivalences. Ce décret vient d'être publié au *Journal officiel* (décret n° 78.1155 du 12 décembre 1978. — *J.O.* du 13).

b) Les négociations en cours entre les partenaires sociaux.

L'appel à la négociation a été lancé par le Premier ministre dans la lettre qu'il a adressée aux organisations patronales et syndicales le 27 avril 1978.

Deux réunions sur la durée du travail se sont tenues le 14 octobre, puis le 20 novembre, au cours desquelles les positions des deux parties se sont précisées. La troisième réunion, prévue pour le 6 décembre, a été reportée *sine die*. Les points de vue des employeurs et des salariés paraissent, pour le moment du moins, difficilement compatibles.

Le C.N.P.F. considère que les dispositions légales actuelles mériteraient d'être assouplies pour faciliter l'organisation de la production, donc son adaptation aux fluctuations de la demande, mais avec l'accord des salariés. Il propose, à cet effet, un aménagement de la durée du travail sur l'année. La durée légale serait de 1.920 heures par an, soit une moyenne de quarante heures par semaine, calculée sur quarante-huit semaines compte tenu des quatre semaines de congés payés. Toutefois, la durée hebdomadaire du travail serait plafonnée à 50 heures. Des heures supplémentaires pourraient être effectuées après consultation du comité d'entreprise, dans la limite de 280 heures par an, et calculées mensuellement.

En contrepartie, le C.N.P.F. serait prêt à accorder cinq jours de repos aux salariés qui auront travaillé au moins 1.886 heures par an. Ce système, qui ne tolère que 34 heures d'absence annuelle, soit

environ quatre jours de travail, aurait pour avantage, du point de vue des employeurs, de freiner l'absentéisme.

Les **propositions du patronat** ont été accueillies avec les plus expresses réserves par les syndicats de salariés qui les considèrent comme inacceptables. Les malades, les accidentés du travail, les salariés en formation syndicale subiraient une pénalisation. Le système des heures supplémentaires serait bouleversé dans un sens favorable aux entreprises, mais non au personnel. En outre, les organisations syndicales y voient en germe la multiplication des statuts rendant par la suite plus difficile la négociation collective.

Pour leur part, les **syndicats**, dans leur ensemble, se sont fixés comme objectif à terme la réduction de la durée du travail à 35 heures par semaine. C'est d'ailleurs une revendication qui s'affirme dans la plupart des pays de la Communauté européenne, notamment en Allemagne.

Pour y parvenir, plusieurs étapes sont préconisées. Hormis le retour effectif à la semaine de quarante heures, dans la limite d'une durée annuelle de 1.800 heures avec une variation de la durée hebdomadaire entre 38 et 42 heures, l'accent est mis sur la nécessité de réduire plus rapidement la durée du travail pour les travaux pénibles et insalubres. Le chiffre de 38 heures par semaine est avancé. Les syndicats demandent également, pour les travaux postés en continu, une cinquième équipe sur la base de 33 heures un tiers. Ils revendiquent la suppression des équivalences, une meilleure compensation des heures supplémentaires, ainsi que sept jours supplémentaires de repos par an à la convenance des travailleurs. Les propositions les plus précises émanent, jusqu'à présent, de la C.F.D.T.

Compte tenu de ces divergences de vue, l'issue des négociations est incertaine. Si elles n'aboutissent pas, le Gouvernement a annoncé qu'il proposerait des mesures législatives. Il est donc possible que le Parlement soit appelé une nouvelle fois à légiférer sur la durée maximale du travail au cours des prochains mois. Dans ces conditions, il est permis de s'interroger sur l'intérêt que présente le présent projet de loi, dont la portée, comme nous allons le voir maintenant, est extrêmement limitée, même avec les modifications votées par l'Assemblée nationale.

III. — LE PROJET DE LOI : UNE PORTÉE LIMITÉE

Sans doute le Gouvernement, en proposant dès maintenant d'abaisser la durée maximale hebdomadaire de 52 à 50 heures, dans le cadre d'un ensemble de mesures ponctuelles qui, quoique intéressantes, ne sauraient constituer sans abus de langage un véritable plan « anti-chômage », entend-il frapper l'opinion publique et la rassurer sur ses intentions de s'attaquer au fléau qui ronge notre société. Sans doute tend-il ainsi à prouver qu'il accorde une importance réelle à la réduction de la durée du travail, tant comme progrès social que comme instrument de lutte contre le chômage.

Sans doute, enfin, veut-il marquer fermement, vis-à-vis des organisations professionnelles et syndicales, sa détermination de ne pas laisser irrésolu le problème de l'abaissement de la durée du travail et les inciter à décider ensemble des mesures à prendre plutôt que de se voir imposer des solutions par l'Etat.

Mais force est de constater qu'hormis ces trois objectifs, le projet de loi, strictement limité de manière à ne pas compromettre les négociations, est d'un faible intérêt. Autrement dit, ses conséquences pratiques sur les conditions de travail des travailleurs seront fort réduites. Quant à ses incidences sur le marché de l'emploi, elles sont quasiment nulles. Il ne s'agit donc ni d'un progrès social significatif, ni d'un instrument de lutte contre le chômage digne de ce nom.

a) **L'abaissement à 50 heures de la durée maximale hebdomadaire** (article premier).

Selon les évaluations de M. Caille, rapporteur devant l'Assemblée nationale, 0,50 % des ouvriers et 0,25 % des employés seraient concernés par l'abaissement de 52 à 50 heures de la durée maximale hebdomadaire du travail. Dans certains secteurs toutefois (hôtellerie, locations de biens, transports routiers, intermédiaires de commerce), 3 à 6 % des ouvriers seraient touchés ainsi que, dans l'hôtellerie, plus de 5 % des employés. La mesure proposée aurait donc une certaine incidence pour ces activités, notamment en rapprochant les durées de travail des manuels et des « cols blancs ».

Pour mesurer l'impact sur le marché de l'emploi, il suffit de savoir, comme l'indique également M. Caille, que « 2 heures de moins sur 52 heures de travail représentent moins de 4 % du temps de travail de 0,50 % des ouvriers et de 0,25 % des employés ». Ces chiffres ne nécessitent aucun commentaire.

Ajoutons que le présente texte ne remet pas en cause la possibilité de déroger, pour circonstances exceptionnelles, au plafond de 50 heures, dans la limite absolue de 60 heures par semaine.

**b) L'abaissement à 46 heures de la durée maximale moyenne,
par décret, dans certaines régions ou certains secteurs**

(article premier).

Votre Rapporteur aurait souhaité, comme celui de l'Assemblée nationale qui a déposé à cet effet une proposition de loi (n° 331 1978-1979), que le Gouvernement accepte de ramener de 48 à 46 heures la durée du travail maximale moyenne sur douze semaines, ce qui aurait substantiellement renforcé la portée du texte, sans toutefois bouleverser l'organisation de la production ; 4,7 % des ouvriers et 1,7 % des employés travaillaient plus de 46 heures par semaine au 1^{er} juillet 1978.

Le ministre du Travail s'est opposé à une disposition générale de cette nature, non pour des raisons de fond, mais pour des motifs d'opportunité, son souci, maintes fois répété, étant de ne pas entraver le déroulement de la concertation entre les partenaires sociaux. Il a cependant donné son accord, sur l'article premier, à la proposition de M. Donnadiou pour permettre l'abaissement à 46 heures de la durée maximale moyenne par décret, dans certaines régions ou certains secteurs. Seraient sans doute visées, dans un premier temps, avant que les résultats des négociations ne soient connus, les branches dans lesquelles la durée du travail est la moins élevée, comme le pétrole.

Les autres amendements déposés par les députés, tantôt proches des thèses du patronat, tantôt inspirés par les revendications des salariés, ont tous été refusés par le Gouvernement, toujours pour les mêmes raisons, à l'exception d'un amendement présenté par M. Zeller, relatif à la semaine de quatre jours, qui constitue l'article 2 du projet de loi.

c) La semaine de quatre jours

(art. 2).

L'article 2 du texte complète le Code du travail afin d'autoriser par la loi, lorsque l'employeur et les salariés en sont d'accord, la répartition du travail hebdomadaire sur quatre jours ouvrés. L'Assemblée a précisé, à l'initiative du Gouvernement, que la journée de travail ne pourrait alors excéder dix heures.

Cette mesure fait écho à un procès récent. Un industriel vosgien, qui avait instauré un tel système dans son entreprise avec l'approbation de son personnel, a été condamné, le 27 octobre dernier, à ver-

ser une amende, par le tribunal de Saint-Dié. Il était, en effet, en infraction à la réglementation en vigueur. Les décrets en date du 27 octobre 1946, pris en application de la loi des quarante heures, ne permettent que trois formules de répartition de la durée hebdomadaire de travail légale :

- soit cinq journées de 8 heures,
- soit six journées de 6 h 40,
- soit une répartition inégale sur cinq jours et demi, avec un maximum de 8 heures par jour.

La semaine de quatre jours n'était donc pas, jusqu'à présent, envisagée.

Les syndicats de salariés n'y sont guère favorables. Ils considèrent en effet que des durées de travail trop longues, compte tenu du temps de transport, sont néfastes à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le risque d'accidents du travail ou de trajet est renforcé.

Ces arguments ne sont pas sans valeur. Mais, sont-ils suffisants pour empêcher le législateur de permettre l'expérimentation de formules nouvelles lorsque, présentant un avantage pour l'organisation de la production, elles sont acceptées par les salariés ? L'employeur est fondé à rechercher une rentabilité meilleure de son équipement. Le personnel est en droit de préférer un allongement de la journée de travail moyennant trois jours consécutifs de repos.

En outre, la mesure en cause, quoique novatrice, peut déjà être mise en œuvre par voie de convention collective, même si aucune, pour le moment, ne la prévoit. L'article L. 135-5 du Code du travail permet aux accords collectifs de déroger aux décrets pris en application de la loi des quarante heures.

Enfin, il ne serait guère logique de refuser, au nom de la sécurité, quatre journées de dix heures alors que, avec les heures supplémentaires, la législation actuelle permet une semaine de travail de cinq journées de dix heures chacune.

Dans ces conditions, votre Rapporteur serait tenté d'accepter le texte de l'Assemblée nationale dans la mesure où il offre un certain nombre de garanties. L'accord exprès du comité d'entreprise ou des délégués du personnel serait requis. L'inspecteur du travail et de l'emploi serait informé. Toute stipulation contraire d'une convention collective ferait obstacle à la semaine de quatre jours.

La durée journalière de travail serait plafonnée à dix heures.

Autrement dit, seules les entreprises dans lesquelles la durée hebdomadaire est de quarante heures au plus pourraient utiliser la faculté qui leur serait offerte.

En outre, les salariés de moins de dix-huit ans qui, en vertu de l'article L. 212-13 du Code du travail, ne peuvent être employés plus de huit heures par jour, continueraient de bénéficier de la même protection.

Ces différentes clauses sont, semble-t-il, de nature à éviter les abus.

Toutefois, votre Commission propose une nouvelle rédaction tendant à éviter le recours, dans le Code du travail, à la notion de durée journalière de dix heures qui a une résonance suspecte de retour en arrière et pourrait constituer un précédent dangereux. Elle n'apparaît, dans la législation actuelle, qu'à l'article L. 212-9 du Code comme durée maximale du travail journalier des femmes. Il paraît préférable, ce qui revient au même, de limiter clairement le champ d'application des mesures proposées aux entreprises dans lesquelles la durée du travail hebdomadaire est, au plus, égale à quarante heures, en précisant que la répartition sur les quatre jours doit être égale.

En outre l'amendement proposé prévoit expressément la possibilité d'organiser la semaine de travail sur quatre jours et demi, qui n'était qu'implicite dans le texte adopté par l'Assemblée nationale.

d) Le problème de la durée du travail en agriculture.

Le projet de loi ne concerne que la durée du travail dans l'industrie et les services. Il ne s'applique pas à l'agriculture, pour laquelle les règles en la matière, spécifiques, sont régies par le Code rural. La durée du travail est annuelle. La moyenne hebdomadaire sur douze semaines est restée fixée à 50 heures, dans la limite de 57 heures au cours d'une même semaine.

Toutefois, pour les entreprises connexes de l'agriculture — mutualité, crédit agricole, coopératives, etc. — la durée maximale moyenne est de 48 heures et le plafond hebdomadaire de 52 heures, comme dans les autres secteurs. Le législateur en a décidé ainsi en 1975, et a complété, à cet effet, l'article 994 du Code rural.

Votre Commission aurait souhaité harmoniser, sur ce point, le Code rural avec le Code du travail et abaisser le plafond hebdomadaire à 50 heures pour les entreprises connexes.

Mais elle a été retenue de le proposer pour une raison simple. Dans la plupart de ces entreprises, les conditions de travail sont plus proches de celles des secteurs secondaire et tertiaire que de l'exploitation agricole. Ce n'est pas le cas, cependant, pour les coopératives de stockage qui subissent un rythme d'activité saisonnier accentué et s'accommoderaient mal d'un abaissement à 50 heures de la durée maximale hebdomadaire. Votre Commission, soucieuse de ne pas perturber leur activité, a donc renoncé à son projet.

Cependant, la question d'un abaissement progressif de la durée du travail en agriculture, conforme à la politique de parité suivie au cours des dernières années, devrait être étudiée. Nous demanderons donc au Gouvernement dans quels délais il pense pouvoir présenter au Parlement un projet de loi dans ce sens.

TABLEAU COMPARATIF

Texte actuel	Texte du projet de loi	par l'Assemblée Nationale Texte adopté en première lecture	Propositions de la Commission
Code du travail	Article unique.	Article premier.	Article premier
<p><i>Art. L. 212-7. — Les heures supplémentaires de travail peuvent être effectuées dans les limites fixées à l'alinéa ci-dessous, après avis des organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sur autorisation de l'inspecteur du travail. Celui-ci pourra, en cas de chômage, interdire le recours aux heures supplémentaires en vue de permettre l'embauchage de travailleurs sans emploi.</i></p>	<p>Aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 212-7 du Code du travail, les termes « cinquante-deux heures » sont remplacés par les termes « cinquante heures ».</p>	<p>I. — Au deuxième... ... « cinquante heures ».</p>	Conforme.
<p>La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser <i>quarante-huit heures</i>. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser <i>cinquante-deux heures</i>.</p>		<p>II. — Après la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du Code du travail, il est inséré la nouvelle phrase suivante :</p>	
<p>A titre exceptionnel dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de « <i>quarante-huit heures</i> » fixée ci-dessus.</p>		<p>« Dans certaines branches ou dans certaines régions, des décrets peuvent ramener cette durée à quarante-six heures. »</p>	

Texte actuel

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de « cinquante-deux heures » fixé au deuxième alinéa du présent article, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donnent leur avis sur ces dérogations. Cet avis est transmis à l'inspecteur du travail.

Un décret en Conseil d'Etat pris après avis de la commission supérieure des conventions collectives fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

.....

Art. L. 212-2. — Sous réserve des dispositions de l'article L. 133-5, des décrets rendus en conseil des ministres déterminent par profession, par industrie ou par catégorie professionnelle, pour l'ensemble du territoire ou pour une région, les modalités d'application de l'article précédent.

Des décrets rendus en conseil des ministres peuvent fixer certaines modalités d'application de l'article précédent pour l'ensemble des professions ou pour certains groupes de professions.

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture

Propositions de la Commission

Art. 2 (nouveau)

Après l'article L. 212-2 du Code du travail, il est inséré le nouvel article L. 212-2-1 suivant :

« Art. L. 212-2-1. — Sous réserve des articles L. 212-9 et L. 212-13 et sauf stipulation contraire résultant d'une convention collective, les employeurs peuvent, sur avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après en avoir informé l'inspecteur du travail et de l'emploi, déroger aux dispositions des décrets pris en application de l'article L. 212-2 en répartissant la durée hebdomadaire du travail sur quatre jours ouvrables au moins.

Art. 2.

Alinéa sans modification.

« Art. L. 212-2-1. — Sous réserve...

... collective, lorsque la durée hebdomadaire n'excède pas quarante heures, les employeurs...

... du travail soit sur quatre jours ouvrables, la répartition journalière devant alors être égale, soit sur quatre jours et demi. »

Texte actuel

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale
en première lecture

Propositions de la Commission

Ces décrets sont pris soit d'office soit à la demande d'une ou plusieurs organisations d'employeurs ou de salariés intéressés. Dans l'un et l'autre cas les organisations d'employeurs et de salariés intéressés sont consultées. Elles doivent donner leur avis dans le délai d'un mois.

Ces décret sont révisés dans les mêmes formes.

Ils doivent se référer, dans le cas où il en existe, aux accords intervenus entre les organisations d'employeurs et de salariés intéressés.

Art. L. 212-9. — Dans les établissements ou les professions énumérées à l'article L. 200-1, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour coupées par un ou plusieurs repos, dont la durée ne peut être inférieure à une heure et pendant lesquels le travail est interdit.

Art. L. 212-13. — Dans les établissements ou dans les professions mentionnées à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de huit heures par jour et de quarante heures par semaines.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions de l'alinéa précédent peuvent être accordées, dans la limite de cinq heures par semaine, par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

« Lorsque la durée hebdomadaire du travail est répartie sur quatre jours ouvrables, la durée quotidienne du travail ne peut dépasser dix heures. »

Texte actuel	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.</p> <p>L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.</p>			

Sous le bénéfice des observations formulées dans le présent rapport, et malgré la portée limitée des dispositions proposées, votre Commission vous demande d'adopter le projet de loi voté par l'Assemblée nationale, modifié par l'amendement dont la teneur suit :

AMENDEMENT PRÉSENTÉ PAR LA COMMISSION

Art. 2.

Amendement : Rédiger comme suit le texte proposé pour l'article L. 212-2-1 du Code du travail :

« Art. L. 212-2-1. — Sous réserve des articles L. 212-9 et L. 213-13 et sauf stipulation contraire résultant d'une convention collective, lorsque la durée hebdomadaire n'excède pas quarante heures, les employeurs peuvent, sur avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après en avoir informé l'inspecteur du travail et de l'emploi, déroger aux dispositions des décrets pris en application de l'article L. 212-2 en répartissant la durée hebdomadaire, soit sur quatre jours ouvrables, la répartition journalière devant alors être égale, soit sur quatre jours et demi. »