

N° 177

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1986-1987

Annexe au proces-verbal de la séance du 15 avril 1987.

RAPPORT

FAIT

*au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi
relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.*

Par M. Louis Boyer,

Senateur.

(1) Cette commission est composée de MM. Jean-Pierre Fourcade, *président*, Louis Souvet, Bernard Lemarie, Henri Collard, Charles Bonifay, *vice-présidents*, Andre Rabineau, Charles Descours, Hector Viron, Jose Balareello, *secrétaires*, MM. Jean Amelin, Jean Barras, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Georges Benedetti, Guy Besse, Jacques Bimbenet, Marc Bœuf, Louis Boyer, Louis Brives, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castev, Jean Cauchon, Jean Chenoux, Jean Clouet, François Delga, Franz Dubosca, Claude Huret, Roger Husson, Louis Lazuech, Henri Le Breton, Roger Lise, François Lousy, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, Jean-Luc Melenchon, Andre Merc, Mme Helene Missoffe, MM. Michel Moreigne, Arthur Moulin, Guy Perne, Henri Portier, Guy Robert, Mme Nelly Rodi, MM. Gerard Roujas, Olivier Roux, Franck Serusclat, Paul Souffrin, Raymond Tarcy, Georges Treille, François Trucy.

Voir le numero :

Senat : 158 (1986-1987)

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
Travaux de la commission	3
Exposé général	7
I - L'aménagement du temps de travail s'impose en France	9
A - La flexibilité du travail est un des éléments de l'adaptation des moyens de production aux nouvelles conditions de la concurrence	9
a) Les nouvelles conditions de la concurrence	9
b) Les politiques de flexibilité des conditions de travail	11
B - Face aux expériences étrangères, l'aménagement du temps de travail s'impose en France	14
a) Les expériences étrangères	14
b) L'aménagement du temps de travail en France	16
II - L'examen du projet de loi ne s'impose pas	18
A - Le Parlement est parfaitement informé de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail en raison de l'ancienneté du débat	18
a) L'ancienneté du débat	18
b) L'information du Parlement	21
c) La proposition de loi de la commission des affaires sociales du Sénat Fourcade - Boyer (n° 323) du 2 avril 1986	23
B - Le Parlement s'est déjà prononcé sur le texte proposé par le Gouvernement	24
a) L'examen du projet de loi d'habilitation	25
b) Le contenu de l'ordonnance sur l'aménagement du temps de travail	26
c) L'adoption par le Parlement du contenu de l'ordonnance par le moyen de l'article 39 du projet de loi portant diverses mesures d'ordre social	30
Conclusion	32
Tableau comparatif	33
Annexe 1 - Accord national de la métallurgie sur l'aménagement du temps de travail (17 juillet 1986)	55
Annexe 2 - Accord d'établissement Tréfinmétaux Givet sur l'aménagement du temps de travail (27 octobre 1986)	57

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a procédé, le jeudi 9 avril 1987, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, à l'audition de M. Philippe Séguin, ministre des affaires sociales et de l'emploi, sur le projet n° 158 (1986-1987) relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

M. Philippe Séguin, ministre des affaires sociales et de l'emploi, a rappelé qu'il s'agissait d'un texte connu puisqu'il est conforme au texte adopté le 20 décembre 1986 dans le projet de loi portant diverses mesures d'ordre social (article 39) et annulé par le conseil constitutionnel pour un motif de forme.

Le ministre a indiqué que ce texte, qui s'inspire largement de la proposition de loi Fourcade-Boyer, poursuit trois objectifs :

Le premier objectif qui a trait à la modulation de la durée du travail autorise non seulement la conclusion d'un accord de branche mais également d'entreprise ou d'établissement.

Le projet supprime le lien obligatoire entre la modulation des horaires de travail et la réduction du temps de travail, les contreparties de la modulation étant laissées à la négociation. Le projet réintègre par ailleurs dans la modulation les salariés placés sous contrat à durée de travail déterminée ou à temps partiel. Toutefois le projet fixe des conditions à la mise en oeuvre de cette modulation dans la mesure où elle ne doit pas rencontrer l'opposition des syndicats de travailleurs ayant recueilli plus de la moitié des voix aux élections professionnelles et dans l'ensemble, la modulation sur l'année doit respecter la durée légale des 39 heures.

Le projet élargit par ailleurs le nombre des cas ouvrant la possibilité de récupération des heures perdues et il institue enfin une base légale au calcul de la durée du travail autour du cycle de production.

- Le second objectif du texte a trait aux dérogations aux règles du repos dominical pour les entreprises ayant des impératifs économiques et non plus seulement techniques.

- Le dernier objectif du texte concerne le travail féminin dont la réglementation ne correspond plus aux droits à l'emploi et à l'égalité professionnelle revendiquée à l'heure actuelle par les femmes: le projet tend donc à aligner la situation des femmes sur celle des hommes au regard du travail de nuit et pour le travail continu. Toutefois, le projet institue de solides garanties pour la protection des femmes dans la mesure où les dérogations ne pourront être mises en oeuvre qu'avec la conjonction d'un accord de branche étendu et d'un accord d'entreprise, c'est-à-dire n'ayant pas dans les deux cas, fait l'opposition des syndicats ayant recueilli plus de la moitié des voix aux élections professionnelles.

La commission a d'autre part entendu le 15 avril 1987, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, Président, le rapport présenté par M. Louis Boyer.

Celui-ci a indiqué que certes l'aménagement du temps de travail s'impose en France, car la flexibilité du travail est un des éléments de l'adaptation des moyens de production aux nouvelles conditions de la concurrence, mais qu'en revanche l'examen au fond du projet de loi ne s'impose pas.

En effet, il a rappelé que le Parlement était parfaitement informé de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail en raison de l'ancienneté du débat, et notamment grâce à la proposition de loi de la commission des affaires sociales du Sénat du 2 avril 1986; mais il a également insisté sur le fait que le Parlement s'était déjà prononcé sur le texte proposé par le Gouvernement, d'abord par la loi d'habilitation du 2 juillet 1986, et ensuite par l'adoption du contenu du projet d'ordonnance par l'article 39 du projet de loi portant diverses mesures d'ordre social, le 20 décembre 1986.

Le texte ne revenant devant le Parlement que pour une raison de forme après l'annulation de l'article 39 par le conseil constitutionnel, M. Louis Boyer a alors proposé à la commission d'adopter la motion déposée par les présidents de groupe de la majorité sénatoriale portant question préalable.

M. Jean Chérioux a manifesté son accord avec le contenu et les conclusions de l'exposé du rapporteur. Il a notamment souligné la clarté et l'objectivité de son rapport qui rejoint la logique manifestée par le Sénat lors de l'examen du projet de loi d'habilitation.

M. Marc Bœuf a indiqué qu'il faisait une analyse différente au nom du groupe socialiste et il a manifesté des doutes sur l'effet de la législation adoptée depuis le 16 mars 1986 en matière de relance économique.

M. Paul Souffrin a réaffirmé l'opposition de son groupe aux dispositions sur l'aménagement du temps de travail.

Mme Marie-Claude Beaudeau a notamment insisté sur l'opposition de son groupe aux dispositions sur le travail de nuit des femmes.

M. Franck Sérusclat a estimé qu'il y avait toujours intérêt à débattre d'un texte, même pour des raisons de forme.

M. Jean-Luc Mélenchon a manifesté son opposition complète aux conclusions du rapporteur et regretté l'absence de débat sur le texte.

M. Louis Souvet a donné son point de vue sur les effets de la loi sur le licenciement économique et montré son accord sur le contenu du rapport qui rend parfaitement compte de la chronologie du texte.

M. Jean Chérioux a réaffirmé que la position du rapporteur correspondait à la seule logique que pouvait suivre le Sénat et en réponse à M. Jean-Luc Mélenchon, il a souligné que l'Assemblée n'était pas grandie par des débats d'obstruction.

M. Charles Descours, contrairement à la position prise par Mme Marie-Claude Beaudeau, a défendu la politique du ministre de la Santé en faveur des femmes au travail.

Le rapporteur a alors répondu à l'ensemble des intervenants en insistant notamment sur le respect de la procédure par le Sénat, sur la position déjà prise par la Haute Assemblée à l'occasion de la loi d'habilitation et de la loi portant diverses mesures d'ordre social, ainsi que sur la durée des débats lors de l'examen de la loi du 28 février 1986.

M. Jean-Pierre Fourcade, président, a clôturé le débat en faisant trois remarques.

Il a tout d'abord remercié le rapporteur pour le contenu précis et complet de son rapport.

Il a d'autre part constaté qu'après deux ans et demi, le Protocole d'accord du 16 décembre 1984, négocié par les partenaires sociaux, n'était toujours pas entré en application, ce qui prouve les difficultés de la société française à s'adapter aux nouvelles conditions de la concurrence internationale.

Il a enfin regretté que le Gouvernement ait choisi la voie des ordonnances, plutôt que celle de la proposition de loi qu'il avait déposée avec le rapporteur Louis Boyer, pour modifier la loi du 28 février 1986 sur la durée de l'aménagement du temps de travail.

Les conclusions du rapporteur tendant à voter la question préalable ont été enfin adoptées par trente voix contre huit.

Mesdames, Messieurs,

Le problème de la durée et de l'aménagement du temps de travail revient à nouveau devant le Sénat, non point pour des raisons de fond ou de doctrine, mais uniquement pour des motifs de procédure.

En effet, le Parlement s'était définitivement prononcé le 20 décembre 1986 sur le contenu de l'article 39 de la loi portant diverses mesures d'ordre social et qui comportait des dispositions tendant à modifier le Code du Travail au regard de la durée et de l'aménagement du temps de travail, après que le Président de la République eut refusé le 17 décembre de signer une ordonnance sur le même sujet pris dans le cadre de la loi d'habilitation du 2 juillet 1986.

Or, sur recours des députés socialistes en date du 24 décembre, le Conseil Constitutionnel a annulé le 23 janvier 1987 l'article 39 de la loi portant diverses mesures d'ordre social, ayant estimé "qu'en raison tant de leur ampleur que de leur importance, les dispositions qui sont à l'origine de l'article 39, excèdent les limites inhérentes à l'exercice du droit d'amendement ; ces dispositions ne pouvaient être introduites dans le projet de loi... par voie d'amendement sans que soit méconnue la distinction établie entre les projets et propositions de loi... et les amendements dont ces derniers peuvent faire l'objet".

Dans la mesure où le présent projet de loi reprend les dispositions du projet d'ordonnance et celles de l'article 39 de la loi portant diverses mesures d'ordre social, il est donc clair qu'en l'espèce le Sénat est confronté à un simple débat de procédure.

Cette analyse justifie dès lors la position de votre commission des Affaires sociales, qui se refuse à réexaminer au fond une question dont elle a longuement débattu au cours de l'année parlementaire 1985-1986 à l'occasion de l'examen de la loi du 28 février 1986 modifiant le Code du Travail et relative à la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail ; elle avait à cette occasion entendu l'ensemble des partenaires sociaux et elle avait fait connaître sa position le 2 avril 1986 par

le dépôt sous le n° 323 d'une proposition de loi modifiant le Code du Travail et relative à la négociation sur l'aménagement du temps de travail, proposition de loi signée de MM. Jean-Pierre Fourcade, président de la commission et Louis Boyer.

En conséquence, le présent rapport s'articule autour de deux principes de base :

- d'une part, l'aménagement du temps de travail s'impose en France ;

- mais, d'autre part, l'examen au fond du projet de loi ne s'impose pas.

*

* *

I - L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL S'IMPOSE EN FRANCE

La modulation de la durée et des conditions de travail s'impose plus que jamais en France, car c'est un des éléments de l'adaptation des moyens de production de nos entreprises aux conditions de la concurrence internationale, et partant, du redressement de notre économie en vue de la préservation de l'emploi.

A - La flexibilité du travail est un des éléments de l'adaptation des moyens de production aux nouvelles conditions de la concurrence.

Le débat sur la flexibilité du travail est un débat déjà ancien qui a progressivement pris corps en fonction des nouvelles conditions de la concurrence.

a) Les nouvelles conditions de la concurrence tiennent à deux causes principales :

- d'une part, l'évolution rapide des structures de production ;

- d'autre part, la dégradation depuis 1974 de la situation de l'emploi dans l'ensemble des pays industrialisés.

Une des caractéristiques des économies développées tient à l'évolution rapide des structures de production.

Le coût de plus en plus élevé des équipements productifs qui intègrent la plupart du temps des technologies de pointe conduit tout d'abord à la nécessité d'accroître la durée d'utilisation des

équipements ; celle-ci devenant le critère primordial, la durée du travail tend ainsi à paraître comme lui étant subordonnée.

Dès lors que la mise en œuvre de formes traditionnelles de travail en équipe ne suffit plus, l'allongement de la durée d'utilisation des équipements de production implique la mise en œuvre de nouvelles formules tournant autour du travail posté, par équipes supplémentaires, demi-équipes, équipes à horaires courts (2 ou 3 fois 6 heures), équipes fixes de fin de semaine (2 fois 12 heures), horaires décalés avec travail du samedi, équipes nouvelles (4ème équipe fixe) ou équipes de week-end.

Par ailleurs, alors que la concurrence s'intensifie sur les marchés à l'exportation, les entreprises ressentent de plus en plus la nécessité d'ajuster les rythmes de travail aux fluctuations saisonnières, voire journalières, de la production et de la demande ; cet impératif conduit ainsi à substituer à la flexibilité externe du travail la recherche d'une flexibilité interne de la main d'œuvre et par-delà la mise en œuvre de formules d'horaires variables, de modulations annuelle, mensuelle ou hebdomadaire des horaires, de systèmes de crédits d'heures (éventuellement cumulables sous forme de jours de congés en période creuse), remplaçant le mécanisme des heures supplémentaires.

Enfin, l'automatisation des procédures de production et le besoin permanent d'amélioration de l'efficacité et de la réduction des coûts de production conduisent à envisager l'aménagement du temps de travail comme un moyen d'accompagnement social des mutations technologiques ; la modulation de la durée du travail s'effectue ainsi avec des contreparties négociées qui ne tournent plus obligatoirement autour de l'accroissement du pouvoir d'achat, mais aussi vers l'aménagement ou la réduction du temps de travail.

Cette évolution des structures de production a, en outre, été renforcée depuis 1974 par une dégradation générale de la situation de l'emploi dans la plupart des pays industrialisés.

Certains pays comme la Belgique et le Royaume-Uni ont connu un important chômage de restructuration industrielle accélérée, puisque ces deux pays ont perdu entre 1974 et 1982 le quart de leurs emplois industriels. Le taux de chômage en France, en Allemagne, aux Pays-Bas, au Danemark et en Suède a progressé de l'ordre de 5 % sur la même période, la croissance de chômage s'établissant autour d'un minimum européen de

suppression d'emplois industriels que ne compensent plus les créations d'emplois dans les services.

Ces destructions d'emploi en milieu industriel résultent principalement des progrès considérables de productivité réalisés dans les économies occidentales, si bien que l'aménagement ou la réduction du temps de travail sont également utilisés dans la plupart des pays occidentaux comme un moyen parmi d'autres d'éviter les licenciements lorsque la production conjointe des forces technologiques et économiques a fait de la réduction des effectifs une condition de la survie des entreprises ; c'est ainsi qu'on assiste dans certains pays comme les Etats-Unis à une progression considérable du travail à temps partiel, avec des systèmes d'horaires flexibles, des semaines comprimées ou enfin des emplois partagés.

Face à ces évolutions rendues indispensables par la modernisation des industries, les entreprises, comme les syndicats de travailleurs, ont progressivement compris la nécessité de mettre en œuvre des politiques de flexibilité des conditions de travail.

b) Les politiques de flexibilité des conditions de travail.

Depuis la fin des années 1970, la plupart des grandes organisations internationales ou nationales se sont préoccupées du rôle joué par l'aménagement ou la réduction du temps de travail dans le freinage du chômage et dans l'amélioration de la compétitivité des entreprises.

Les études de l'O.C.D.E. sur la flexibilité et le marché du travail, ou du Commissariat Général du Plan en France à l'occasion des travaux macro-économiques effectués pour la préparation des 8ème et 9ème Plans, ont montré que le développement de nouvelles formules d'aménagement du temps de travail devenait une condition de la modernisation technique et économique des entreprises, parce que la mise en œuvre efficace des équipements automatisés requiert, à la fois une extension de la durée de fonctionnement des machines et une flexibilité des rythmes du travail humain que les types classiques d'organisation du temps de travail rendent à peu près impossibles.

De ces travaux, a résulté un classement des flexibilités du travail en deux types :

- les flexibilités matérielles, d'une part ;
- les flexibilités fonctionnelles, d'autre part.

Les flexibilités matérielles couvrent globalement trois types d'adaptations salariale, géographique et numérique.

Au regard de la flexibilité des coûts de main d'œuvre, il ressort que la relation entre le niveau des salaires réels et l'emploi est un élément important à prendre en compte, mais que le salaire réel n'est pas la seule variable qui contribue à déterminer l'emploi ; il apparaît également clairement que la hausse des coûts fixes d'emploi semble avoir pour effet à long terme de diminuer le rapport entre l'emploi et le nombre d'heures de travail, spécialement au regard de l'emploi des jeunes.

En ce qui concerne la mobilité de la main d'œuvre, non seulement la mobilité géographique est importante pour l'adaptation des entreprises, mais aussi la mobilité professionnelle revêt de plus en plus une importance croissante pour l'adaptation de celles-ci à l'évolution structurelle, et notamment à l'évolution technologique, comme par exemple aux Etats-Unis.

Du point de vue de la flexibilité numérique dans l'emploi, on sait, depuis le débat de l'année 1986 sur les procédures de licenciement économique que certaines méthodes de protection de l'emploi ont des effets pervers ; la plupart des pays développés ont ainsi modifié, dans un passé récent, la législation de leurs licenciements collectifs, de manière à réduire les coûts de cessation d'emploi, alors même que, dans la plupart des pays européens, l'accroissement de la sécurité de l'emploi à laquelle on avait assisté au cours des 20 dernières années avait conduit à un développement sensible de l'emploi à temps partiel, voire à une forme perversie de la flexibilité par l'emploi dissimulé ("travail au noir").

Le texte qui est proposé par le Gouvernement relève des flexibilités fonctionnelles qui lient progrès technologique et gestion des ressources humaines dans le cadre d'un aménagement souple du temps de travail.

Car l'une des bases fondamentales de la flexibilité au niveau de l'entreprise est la gestion souple des heures "personne" et des heures "machine".

En effet, la fixité de la durée hebdomadaire du travail a surtout correspondu dans le passé au fait que les salariés ne pouvaient travailler que lorsque la source première d'énergie était utilisable alors qu'avec les progrès technologiques la nature des emplois a changé et que le Taylorisme a cédé la place à de nouvelles conditions de travail où les performances professionnelles et individuelles comptent plus que la décomposition minutieuse des tâches à effectuer.

Cette double évolution rend non seulement possibles mais nécessaires des aménagements du temps de travail se traduisant à la fois par des normes souples, mieux adaptés aux besoins des individus, et par des taux plus élevés d'utilisation des biens d'équipements.

Dans le même temps, on constate qu'une des conditions principales de la flexibilité interne des conditions de travail tient à l'existence d'un bon climat social dans l'entreprise et à une bonne formation des ouvriers et des employés ; mais il va de soi que, de par sa nature, ce climat social ne peut pas être instauré par voie législative, ni dans la plupart des cas, par des conventions collectives ; c'est pourquoi une des conditions de la réussite des expériences d'aménagement du temps de travail tient à la **décentralisation de la négociation et des processus de décision** ; comme l'avait montré un rapport du Commissariat Général du Plan, c'est dans les groupes d'industries, où les établissements ont la plus large autonomie, que se sont développées les expériences d'aménagement du temps de travail les plus novatrices, alors même que dans le cas de structures centralisées et très hiérarchisées peu de transformations ont été enregistrées.

Cette constatation relève d'une double nécessité à savoir, d'une part, qu'en matière d'aménagement du temps de travail, il n'existe pas de solution standard car chaque organisation doit être conçue et négociée sur le terrain même où elle doit s'appliquer et, d'autre part, que l'ajustement entre les contraintes de l'entreprise et les aspirations des salariés passe nécessairement par une concertation sociale élargie au niveau de l'entreprise ; si l'accord de branche ou de groupe peut jouer un rôle d'impulsion incontestable à l'ouverture des négociations décentralisées, il n'empêche que seules des négociations menées au niveau des entreprises et des établissements peuvent donner un contenu réel, efficace et opportun à l'aménagement du temps de travail.

**B - Face aux expériences étrangères,
l'aménagement du temps de travail s'impose en France.**

L'examen des conditions dans lesquelles doit s'effectuer l'aménagement du temps de travail ne peut se réaliser sans référence aux expériences étrangères comme votre commission s'y était d'ailleurs attachée lors de l'examen de la loi du 28 février 1986, car c'est en fonction de ces expériences étrangères que nos entreprises doivent pouvoir adapter leur gestion de personnel pour préserver leur niveau de compétitivité.

a) Les expériences étrangères.

L'analyse des différentes expériences menées par les principaux pays développés conduit à ranger celles-ci en trois catégories :

- les expériences d'aménagement-réduction du temps de travail ;
- les expériences d'aménagement-partage du temps de travail ;
- les expériences de flexibilité innovante.

On peut ranger parmi les expériences d'aménagement-réduction du temps de travail celles menées par la Belgique, les Pays-Bas et la République Fédérale d'Allemagne.

Pour ce qui est de la Belgique, celle-ci s'est appuyée sur une loi du 30 décembre 1982 qui a permis la mise en œuvre de ce que l'on a appelé les expériences "Hansenne" ; ces dernières ont comme objectif la création d'emplois par le biais d'une restructuration ou d'aménagement du temps de travail, le but étant de permettre aux entreprises d'introduire ou de tester de nouvelles formes d'organisation du travail qui permettraient de compresser leurs frais fixes grâce à une utilisation plus intensive des équipements ; dans le cadre de cette loi, par conventions réversibles, puisque leur durée maximale est de deux ans, conclues par le ministère de l'emploi, l'employeur et les syndicats de l'entreprise, des accords d'aménagement du temps de travail ont été mises en œuvre, soit sur la semaine, soit sur le week-end,

avec des dérogations concernant le travail du dimanche, la durée de travail quotidien et le nombre de jours fériés.

Aux Pays-Bas, à côté de nombreuses dispositions portant sur la réduction de la durée du travail des vieux travailleurs, le programme du gouvernement a essentiellement porté sur l'encouragement d'une politique de partage du travail avec une diminution proportionnelle des revenus des salariés, ce qui favorise un allongement de la durée d'utilisation des équipements dans l'entreprise.

En République Fédérale d'Allemagne, les organisations professionnelles d'employeurs ont obtenu des organisations de salariés des formules d'aménagement-réduction ou aménagement-partage du temps de travail du type horaires flexibles, postes sans discontinuité, la durée annuelle du travail étant négociée chaque année par contrat ; en définitive, c'est avant tout au niveau des entreprises ouest-allemandes qu'on peut voir émerger un nouveau type de stratégie sociale fondée sur un échange entre une plus grande stabilité de l'emploi et une souplesse accrue de l'utilisation des postes de travail ; mais dans ce processus, la concertation sociale a joué un rôle fondamental encouragé d'ailleurs par les partis politiques tout particulièrement le C.D.U.-C.S.U.

Cette dernière expérience rejoint les expériences d'aménagement-partage du temps de travail qui ont surtout été mises en œuvre par la Suède et le Royaume-Uni.

La Suède dispose depuis longtemps de l'aménagement du temps de travail en fin de carrière, tandis que la loi sur la durée du travail autorise la modulation des horaires dans la mesure où elle établit que la semaine de 40 heures doit s'entendre comme une durée moyenne sur une période maximale de quatre semaines.

Par ailleurs, la législation suédoise a fortement encouragé le travail à temps partiel qui est une des formes de partage du temps de travail.

Au Royaume-Uni, où la négociation entre syndicats et employeurs consiste surtout à lier, au sein d'un même accord, les gains de productivité pouvant résulter d'une nouvelle organisation du travail avec les compensations monétaires que les travailleurs souhaitent obtenir à cette occasion, diverses initiatives d'origines publiques et conventionnelles ont été prises ces dernières années pour améliorer la situation de l'emploi, notamment avec la réduction de la durée de l'activité

professionnelle au moyen d'un programme de dégage-
ment d'emplois ou d'emplois partagés (Job Splitting Scheme) utilisé
comme un système de retraite progressive.

Pour trois autres pays, l'Italie, les Etats-Unis et le Japon,
l'analyse des différentes situations conduit à classer ces
expériences sous le titre de flexibilité innovante.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'Italie, les formes de
flexibilité les plus nouvelles ont été négociées dans les
entreprises avec les branches en difficulté, pour réduire ou éviter
tout licenciement économique et accroître les gains de
productivité. Ce fût ainsi le cas au sein de l'entreprise Pirelli pour
l'allongement de la durée d'utilisation des équipements et
l'extension du travail au samedi, dans l'entreprise Vidéocolor
pour les modulations annuelles des heures de travail de 36 à 48,
enfin dans l'entreprise Indesit pour une plus grande souplesse
dans l'utilisation des jours fériés préalablement chômés qui sont
désormais travaillés et récupérés ultérieurement si les variations
de la production l'exigent.

Au Japon, la modulation du temps de travail s'effectue
essentiellement par accord au niveau de l'entreprise et
notamment par le recours aux heures supplémentaires ; à titre
d'exemple, lors de la crise de 1974-1975, l'ajustement à la chute
de la production s'est opéré principalement dans un premier
temps par une baisse brutale du nombre d'heures
supplémentaires (de l'ordre de 27,6 % en 1974 par rapport à 1973,
mais qui est remonté de 31,9 % en 1975). Depuis cette date, les
grandes entreprises ont accru leur production en se modernisant
et en jouant sur les heures supplémentaires plutôt qu'en
recrutant du personnel.

b) L'aménagement du temps de travail en France.

L'aménagement de la durée et des conditions de travail
n'est certes pas nouvelle en France, même si un certain nombre
de problèmes restent encore non résolus.

Au regard des éléments de flexibilité déjà introduits dans le
code du travail, il faut noter ceux qui résultent de l'ordonnance
du 16 janvier 1982 qui, outre l'abaissement de la durée
hebdomadaire légale à 39 heures au 1er février 1984, avaient
ouvert un certain nombre de voies en faveur de l'aménagement
du temps de travail, à savoir :

- pour les équipes de fin de semaine, la possibilité de déroger aux règles du repos dominical par convention ou accord collectif étendu, la rémunération étant alors majorée d'au moins 50 % par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente selon l'horaire normal de l'entreprise ;

- pour les horaires collectifs, la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire à condition que sur un an celle-ci n'excède pas 39 heures hebdomadaires et que les conditions de sa modulation soient prévues par une convention ou un accord collectif ;

- pour les horaires individualisés, la possibilité de recourir à des dérogations à l'horaire collectif, les reports d'heures n'entraînant pas paiement d'heures supplémentaires dans la limite d'un nombre d'heures fixé par décret, à savoir trois heures d'une semaine sur l'autre dans la limite d'un total de dix heures.

Aux dispositions de l'ordonnance du 16 janvier 1982 dont les entreprises n'ont fait que peu d'usage en France, on peut ajouter les dispositions de l'ordonnance du 26 mars 1982 relatives au travail à temps partiel, celles de la loi du 3 janvier 1984 instituant le congé sabbatique au bénéfice des salariés justifiant de six ans d'activité professionnelle et de trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, enfin celles de la loi du 4 janvier 1984 relative au congé parental qui peut être pris dans les deux ans qui suivent la naissance ou l'adoption d'un enfant, à plein ou à mi-temps pour une période d'un an renouvelable une fois.

Ces dispositions, qui ne permettaient pas de résoudre toutes les difficultés auxquelles se heurtent les entreprises qui ont à faire face à des variations imprévisibles d'activité, ont été partiellement prises en compte par la loi du 28 février 1986, qui autorise désormais les entreprises, lorsqu'un accord de branche étendu prévoit en contrepartie une réduction de la durée annuelle conventionnelle en-deçà des 39 heures, à s'affranchir, dans certaines limites, du paiement des majorations et du versement des repos compensateurs ; ce dispositif encore trop contraignant doit faire l'objet des adaptations du présent projet de loi.

*

* *

II - L'EXAMEN DU PROJET DE LOI NE S'IMPOSE PAS

Si une plus grande souplesse doit être donnée aux entreprises pour la gestion de leurs effectifs, et notamment pour l'adaptation de la durée du travail aux conditions de l'offre et de la demande, en revanche, l'examen du présent projet de loi ne s'impose pas puisque le Parlement, d'une part, est parfaitement informé de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail en raison de l'ancienneté du débat et que d'autre part, il s'est déjà prononcé sur le texte proposé par le Gouvernement.

A. Le Parlement est parfaitement informé de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail en raison de l'ancienneté du débat.

a) L'ancienneté du débat.

Le débat sur la flexibilité du travail est un débat déjà ancien puisque l'opinion publique, comme les Parlementaires, ont suivi avec attention la discussion, tout au long de l'année 1984, des négociations syndicales sur l'adaptation des conditions de l'emploi, lesquelles ont finalement échoué, malgré la volonté des organisations patronales de signer le protocole du 16 décembre 1984.

Ce protocole, qui portait sur l'ensemble des questions liées à la flexibilité de la production, concernait, non seulement la durée et l'aménagement du temps de travail, mais également les effets des mutations technologiques, les procédures de licenciement, les seuils d'effectifs et le travail différencié.

Depuis l'échec de cette négociation, le problème posé par la révision des procédures de licenciement a été résolu par les lois du 3 juillet 1986 et du 30 décembre 1986, tandis que le travail

différencié (contrat à durée déterminée, travail temporaire et travail à temps partiel) a fait l'objet de l'ordonnance du 11 août 1986 prise en application de la loi d'habilitation du 2 juillet 1986.

Au regard de l'aménagement du temps de travail, le protocole du 16 décembre 1984 proposait de réexaminer dans les négociations de branche, les mesures d'assouplissement prévues par le précédent protocole du 17 juillet 1981 sur la durée du travail, qui n'avait pas ou peu reçu d'application, notamment pour les équipes de fin de semaine et la modulation des horaires dans les petites et moyennes entreprises. D'autre part, le protocole prévoyait d'élargir à l'ensemble de la législation sur la durée du travail les possibilités de dérogation offertes par l'ordonnance du 16 janvier 1982, à savoir le travail à temps choisi, les heures supplémentaires et la durée du travail des jeunes et des femmes, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés annuels.

Le protocole prévoyait enfin l'articulation entre la négociation de branche et l'entreprise dans les conditions suivantes :

- dans le cas d'un accord de branche, possibilité de dérogation élargie à l'ensemble du droit commun sur la durée du travail, les repos et les congés; toutefois, dans une entreprise où un accord de branche prévoyant l'annualisation de la durée du travail serait mis en oeuvre, un accord aurait dû prévoir une réduction du temps de travail ;

- dans le cas d'un accord de branche pour encadrer la négociation d'entreprise, un accord d'entreprise n'aurait pu mettre en oeuvre que des assouplissements limités, essentiellement ceux prévus par le protocole du 17 juillet 1981 et l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Cependant, toujours dans le cas d'absence d'accord de branche, et dans l'hypothèse d'un accord d'entreprise portant sur l'annualisation de la durée du travail, celui-ci aurait pu également inclure des dérogations liées au calcul de la durée du travail dans le cadre annuel (et lié seulement à ce point, car il n'y aurait pas eu de dérogation élargie à d'autres points comme dans le cas d'accord de branche) ; en outre, cet accord d'entreprise aurait dû comprendre une réduction du temps de travail.

Le Sénat a par ailleurs consacré, du 28 janvier au 6 février 1986, sept jours de débat et 64 heures 35 minutes à l'examen en première lecture du projet de loi sur l'aménagement du temps de travail alors même que la discussion générale avait

duré près de 20 heures et que 408 amendements avaient été déposés, le groupe communiste demandant à lui seul 45 rappels au Règlement et 9 suspensions de séance.

On peut rappeler qu'au cours des 64 heures 35 minutes de débat le groupe communiste avait déposé plusieurs motions de renvoi en commission, 17 demandes de parole pour faits personnels, 9 demandes de suspension de séance, une pétition et demandé la vérification du quorum lors des scrutins publics.

En nouvelle lecture, 2830 amendements avaient été déposés, 6 au nom de la commission des Affaires sociales et 2824 au nom du groupe communiste, 397 de ces amendements étant identiques à ceux déposés en première lecture ; 7 heures 50 de débat avaient alors été encore nécessaires pour l'examen de ce projet qui fut enfin promulgué le 28 février 1986.

Pour l'essentiel, la loi du 28 février 1986 a permis aux entreprises comprises dans le champ d'application d'un accord ou d'une convention étendue de faire varier leurs horaires hebdomadaires dans la limite maximale de 41 heures par semaine, à condition que la durée hebdomadaire du travail n'excède pas, en moyenne, sur l'année, 38 heures par semaine travaillée.

D'autre part, les possibilités de modulation ont pu être élargies dans la limite de 44 heures lorsque la durée hebdomadaire sur l'année reste plafonnée à 37 heures 30 par semaine travaillée. Enfin, le contingent d'heures supplémentaires dont disposent librement les entreprises sans l'autorisation de l'inspection du travail a été ramené de 130 à 80 heures.

Le texte a prévu en outre que :

- les heures de modulation effectuées au-delà de 39 heures ne s'imputent plus sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu, ni à majoration, ni à repos compensateur, et donc que seules les heures au-delà de 39 heures sortant du cas de la modulation restent des heures supplémentaires ;

- les heures effectuées au-delà de la durée annuelle obligatoirement prévue dans l'accord de branche sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle définie par la convention ou l'accord ;

- le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par des repos compensateurs de 25 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes.

b) L'information du Parlement.

Soit dans le cadre de l'examen du projet de loi sur la négociation collective sur l'aménagement du temps de travail, soit par les débats menés au sein des différentes centrales syndicales, le Parlement a donc été largement informé de l'enjeu de l'aménagement du temps de travail.

On peut notamment rappeler que les débats du projet de loi sur l'aménagement du temps de travail avaient été précédés par la publication d'un rapport d'étape de M. Dominique Taddei, député du Vaucluse, qui avait été chargé d'une mission par le Premier Ministre auprès du Ministre du redéploiement industriel et du commerce extérieur.

Le rapport de M. Dominique Taddei, rendu public le 26 septembre 1985, concluait à 15 recommandations pour l'obtention d'une meilleure utilisation des équipements productifs.

La première recommandation portait sur la nécessité d'ouvrir une négociation au niveau des branches à poursuivre dans les entreprises ; elle soulignait qu'un accompagnement législatif pourrait inciter à la négociation en assouplissant l'interdiction du travail de nuit des femmes, en généralisant la possibilité de travail par roulement et par relais et en aménageant la réglementation des équipes de fin de semaine.

Le rapport envisageait également une double incitation financière, l'une à l'intention des entreprises par la création d'un régime fiscal d'amortissement accéléré si une plus grande utilisation des équipements était obtenue, l'autre à l'intention des salariés en accordant une déduction sur leurs cotisations sociales à ceux qui, lors de la réduction de leur temps de travail, accepteraient une compensation salariale partielle.

Les autres recommandations portaient :

. dans le domaine de la politique contractuelle : sur un encouragement simultané à la négociation au niveau des entreprises et des établissements ;

. dans le cadre d'une incitation financière : sur la création d'aides publiques à l'investissement et à la modernisation ;

. dans le domaine législatif et réglementaire : sur la modification des dispositions d'application de la loi du 21 juin 1936, relatives au travail par relais et par roulement, sur la modification de l'ordonnance de 1982 relative à la mise en place d'équipes de suppléance de fin de semaine, de façon à rendre effectif le recours aux équipes de trois jours, enfin sur l'autorisation, par voie conventionnelle au niveau des branches, de la récupération d'horaires dans un délai correspondant aux fluctuations d'activité prévisibles ou imprévisibles de la branche concernée ;

. au regard de la formation : sur un développement de la formation en liaison avec les réorganisations de la production auxquelles aboutiraient les accords ;

dans le domaine de l'information et de la connaissance économique : sur une modification des questionnaires des enquêtes de conjoncture et de l'enquête sur la durée annuelle du travail, sur l'institution d'une enquête sur la durée de vie du capital productif, sur une périodicité régulière des enquêtes complémentaires à l'enquête sur l'activité des conditions de la main d'oeuvre, et sur la réalisation d'enquêtes européennes relatives à la durée d'utilisation des équipements et aux modes d'organisation du travail ;

. dans le cadre de la concertation : sur le pilotage par l'Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail d'une concertation permanente ayant trait aux nouvelles formes d'organisation du travail et à la mise en place d'agences régionales du temps ;

. dans le domaine des activités de service : sur la recherche d'un allongement de la durée d'utilisation des équipements tout en facilitant l'accès des usagers au service.

L'examen du projet de loi a en outre été accompagné de la publication de rapports parlementaires dont les deux principaux ont été le rapport de M. Gérard Collomb (n° 3118 du 28 novembre 1985) et le rapport de M. Louis Boyer (n° 289 du 23 janvier 1986). Il faut ajouter que, lors de l'examen de ce projet de loi, votre commission des Affaires sociales avait procédé à l'audition de l'ensemble des partenaires sociaux, à savoir la CFDT, la CGC, la CFTC, la CGPME, la CGT, FO et le CNPF ; le

compte rendu d'auditions de ces centrales syndicales se trouve dans le précédent rapport de votre commission des affaires sociales, n° 289 du 23 janvier 1986.

c) La proposition de loi de la commission des affaires sociales du Sénat Fourcade - Boyer (n° 323) du 2 avril 1986.

A la suite des auditions qu'elle avait effectuées en janvier 1986 dans le cadre de l'examen du projet de loi sur la négociation collective et l'aménagement du temps de travail, votre commission avait déposé le 2 avril 1986 une proposition de loi qui avait pour objet d'apporter les modifications nécessaires à la loi n° 86-280 du 28 février 1986; cette dernière, en effet, avait le double inconvénient de bloquer les négociations sur l'aménagement du temps de travail et de supprimer les possibilités de récupération des horaires qui permettaient auparavant aux entreprises de moduler ceux-ci.

En réalité, la proposition de loi reprenait les diverses modifications qui avaient été adoptées par la commission des affaires sociales à l'occasion de la première lecture du projet de loi sur l'aménagement du temps de travail au Sénat.

La proposition de loi envisageait ainsi en premier lieu de supprimer les dispositions de la loi qui modifiaient les conditions de récupération des heures de travail perdues ; il semblait en effet inopportun d'avoir modifié ces possibilités de récupération dans la mesure où tout le système d'aménagement du travail repose sur l'accord des partenaires sociaux. La proposition de loi résolvait ce problème en conservant toutes les possibilités de récupération qui existaient avant le vote de la loi. En revanche, les dispositions qui ne faisaient que légaliser la pratique de récupération des heures perdues devaient être conservées.

La proposition de loi remaniait par ailleurs le système d'aménagement du temps de travail en utilisant une différence entre l'article L. 212-2 du code du travail, qui permet l'aménagement et la répartition des horaires de travail ainsi que la récupération des heures collectivement perdues pour des causes diverses, et l'article L. 212-8, qui permet aux entreprises une organisation annuelle du travail.

En effet, l'article L. 212-2 permet de faire face à des situations imprévues, alors que l'article L. 212-8 est réservé à des modulations du temps de travail négociées et prévues à l'avance.

Ainsi la proposition de loi tendait à clarifier la situation :

- en permettant aux entreprises de mettre en place une modulation du temps de travail sur une période inférieure ou égale à un an, dans la limite de 44 heures par semaine, en supprimant la majoration des salaires ainsi que le repos compensateur pour les heures supplémentaires ainsi programmées, dans la limite des 44 heures hebdomadaires ;

- en accordant aux salariés une compensation qui consistait en une réduction du temps de travail effectif ou en tout autre avantage à négocier ;

- en n'imputant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, qui serait resté fixé à 130 heures, (article L. 212-6 du code du travail), que les heures effectuées au-delà du cadre de la modulation négociée.

Par ailleurs, la proposition supprimait toute discrimination à l'égard des salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire en prenant la précaution d'inclure parmi les clauses obligatoires de l'accord sur l'aménagement du temps de travail l'adaptation de leur situation particulière à la modulation négociée.

Enfin, s'inspirant du projet de protocole du 16 décembre 1984 sur l'adaptation des conditions d'emploi, la proposition de loi prévoyait la substitution de l'accord d'entreprise à l'accord de branche en cas de non-conclusion de ce dernier dans le délai d'un an.

Cependant, les partenaires sociaux auraient gardé la possibilité de fixer éventuellement, au niveau interprofessionnel, les conditions d'une couverture conventionnelle directe supplétive, en cas d'absence de convention ou d'accord collectif étendu, sans qu'il ait été besoin de l'indiquer expressément dans la loi.

B. Le Parlement s'est déjà prononcé sur le texte proposé par le gouvernement.

Le Parlement s'est en outre déjà prononcé à deux reprises sur le contenu du projet de loi que propose le gouvernement :

- d'une part, lors de l'examen du projet de loi d'habilitation du 2 juillet 1986 ;

- d'autre part, lors de la reprise, dans le projet de loi portant diverses mesures d'ordre social, du contenu de l'ordonnance dont la signature a été refusée par le Président de la République.

a) L'examen du projet de loi d'habilitation.

Le 4^e alinéa de l'article 2 du projet de loi d'habilitation stipulait que le gouvernement pourrait "apporter aux dispositions du Code du travail relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, les modifications permettant, compte tenu des négociations entre les partenaires sociaux, d'adapter les conditions de fonctionnement des entreprises aux variations de leur niveau d'activité et aux conditions économiques".

Le rapporteur pour avis de votre commission des Affaires sociales avait indiqué, dans son rapport n° 377 du 20 mai 1986, que le gouvernement s'inspirerait largement, lors de la rédaction de l'ordonnance sur l'aménagement du temps de travail, des propositions de la commission des Affaires sociales du Sénat, reprises dans la proposition de loi de MM. Jean-Pierre Fourcade et Louis Boyer déposée le 2 avril 1986 sous le n° 353.

Le rapporteur indiquait par ailleurs qu'au cours d'une audition devant la commission le ministre des affaires sociales avait précisé les trois principes dont s'inspirerait le gouvernement pour la rédaction de l'ordonnance prévue au 4^e alinéa de l'article 2 de la loi d'habilitation :

1. Tirant les leçons des erreurs commises antérieurement, le gouvernement ne légifèrerait qu'au regard des résultats des négociations entre organisations syndicales et patronales, étant entendu qu'aucun cadre ne serait fixé a priori : aucune disposition n'interdirait qu'une négociation ne se déroule à l'échelon national, mais il pourrait également advenir que si les partenaires sociaux le voulaient, une négociation de branche pourrait s'engager; en tout état de cause, et quels que soient les résultats de la négociation, le gouvernement devait en tirer les conséquences, et notamment prendre les mesures législatives nécessaires d'ici au 31 décembre 1986, ce qui fut fait par le projet d'ordonnance.

2. Le lien obligatoire entre la modulation des horaires de travail et la réduction de la durée légale du travail serait supprimé ; certes, la réduction de la durée légale du travail pourrait être l'une des conditions opposées par les organisations de salariés pour accepter une modulation des horaires, mais

l'ordonnance ne l'imposerait pas a priori et elle se conformerait, sur un point, à la position prise par le Sénat lors de la discussion de la loi du 28 février 1986.

3. Enfin, le gouvernement n'imposerait pas un cadre unique de négociation aux partenaires sociaux, car il estimait que de multiples niveaux de négociation peuvent exister pour aménager les horaires de travail et les conditions de fonctionnement des entreprises, qu'il s'agisse de la branche, de l'entreprise, voire de l'établissement, comme l'avait notamment suggéré le président de la commission des Affaires sociales Jean-Pierre Fourcade. Le ministre avait indiqué en outre qu'il y avait lieu, pour adapter les horaires de travail aux réalités de chaque entreprise, de faire une place spéciale aux accords d'entreprise et qu'il serait vain pour le gouvernement, d'opposer a priori, de façon catégorique et absolue, les divers niveaux possibles de la négociation.

Le rapporteur pour avis de la commission des affaires sociales, M. Jean Chérioux, avait ajouté enfin que "le problème de la flexibilité des horaires de travail et des conditions de fonctionnement des entreprises est un problème dont la complexité n'est pas toujours apparue à des non initiés. La loi du 28 février 1986 a certes marqué, dans la législation, la nécessité de régler ce problème ; d'après les renseignements fournis à votre rapporteur, cette loi ne sera pas abrogée. Mais l'ordonnance prise en application de l'article 2, paragraphe 4 s'y substituera de manière positive et en tenant largement compte de la position prise par la commission des affaires sociales du Sénat."

On peut constater, à la lecture de ce rapport, que la Haute Assemblée était parfaitement éclairée sur les dispositions que comptait alors prendre le gouvernement, par voie d'ordonnance, en matière d'aménagement du temps de travail, et aucun orateur, au cours du débat en séance publique, ne l'a mis en doute.

b) Le contenu de l'ordonnance sur l'aménagement du temps de travail.

L'avant-projet d'ordonnance soumis par le ministre des Affaires sociales et de l'emploi aux partenaires sociaux s'est effectivement inspiré des principes retenus par votre commission ; il a été également inspiré par le seul accord de branche qui ait été conclu depuis l'adoption de la loi

d'habilitation, à savoir l'accord de la branche de la métallurgie du 17 juillet 1986 et qui est fourni en annexe n° 1.

Le projet d'ordonnance apportait au code du travail, ainsi qu'à la loi du 28 février 1986, des modifications portant sur les points suivants :

1) La possibilité d'effectuer des modulations d'horaires par accord de branche étendu, mais également par accord d'entreprise ou d'établissement (Art. L 212-2)

Toutefois cet accord d'entreprise ou d'établissement devait, pour entrer en vigueur, ne pas avoir fait l'objet de l'opposition du ou des syndicats non signataires ayant recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits aux dernières élections professionnelles.

L'amplitude maximale de la modulation devait être fixée à 44 h. par semaine et assortie d'une contrepartie qui n'aurait plus été obligatoirement la réduction de la durée du travail, mais aussi toute autre contrepartie, notamment financière, laissée à l'appréciation des signataires de la convention.

Dans le cas où la durée du travail aurait excédé en moyenne, sur un an, 39 h par semaine travaillée, les heures excédentaires auraient été, comme actuellement, rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle définie par la convention ou l'accord, mais elles auraient ouvert droit à majoration financière de 25 % et à repos compensateur de 20 %, et non, comme dans la loi du 28 février 1986, à un repos compensateur de 50 % ou à une compensation financière équivalente (Art. L 212-8-1, L 212-8-2).

Les autres dispositions de la loi du 28 février 1986 n'étaient pas modifiées, ni au regard des données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation en ce qui concerne l'exclusion des salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires, ni pour ce qui est du lissage de la rémunération des salariés relevant de l'accord de modulation.

2. L'extension des cas de recours à la récupération des heures collectives perdues (Art. L 212-2-2)

Sans remettre en cause le principe d'une liste limitative des cas de recours à la récupération des heures collectives perdues, telles qu'elles avaient été établies par la loi du 28 février 1986, le

projet d'ordonnance étendait légèrement cette liste, notamment aux cas de force majeure ou aux causes accidentelles, à la récupération des heures perdues définies comme le chômage d'un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et une journée de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels ou enfin pour cause d'inventaire.

3. La possibilité de calcul des heures supplémentaires sur un cycle de plusieurs semaines (Art. L 212-5)

A la différence de la situation actuelle où les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, le projet d'ordonnance instituait un nouveau mode de décompte par cycle, dans l'hypothèse où la durée du travail de l'entreprise aurait été répartie de façon fixe et répétitive sur un cycle de plusieurs semaines, seules étant donc considérées comme heures supplémentaires, les heures dépassant 39 heures en moyenne durant cette période.

Le décompte n'aurait été possible que dans trois hypothèses:

- en cas de fonctionnement de l'entreprise en continu (comme le prévoient déjà certains décrets d'application de la semaine de 40 h. provisoirement maintenus en vigueur);

- dans le cas où un décret l'autorise;

- lorsque cette possibilité serait prévue par une convention ou un accord de branche étendu, la durée du cycle ne pouvant alors excéder 8 semaines.

Le projet d'ordonnance ne modifiait cependant pas les dispositions de la loi du 28 février 1986 qui permet déjà, à condition qu'une convention ou un accord de branche étendu le prévoie, de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de durée équivalente (1 h 15 pour les 8 premières heures majorées à 25 % et 1 h 30 pour les heures suivantes majorées à 50 %).

4. La possibilité de dérogation par accord de branche étendu à l'interdiction du travail de nuit des femmes (Art. L 213-1)

Le projet d'ordonnance introduisait une nouveauté importante dans le code du travail, à savoir, la possibilité de déroger à l'interdiction du travail de nuit des femmes (entre 22 h

et 5 h du matin) dans les branches où les conditions économiques et sociales l'exigaient. Cette possibilité était néanmoins limitée dans le projet d'ordonnance par deux conditions simultanées :

- d'une part que cette possibilité ait été prévue dans une convention ou un accord de branche étendu pour les entreprises fonctionnant en équipes successives ;

- qu'un accord d'entreprise ou d'établissement - n'ayant donc pas fait l'objet de l'opposition des syndicats ayant recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits aux dernières élections professionnelles-, ait confirmé cet accord de branche.

Certains avaient souligné que cette disposition serait en contradiction avec la convention n° 89 de l'organisation internationale du travail ratifiée par la France ; mais il convient de noter que cette convention n'a jamais été ratifiée, ni par l'Allemagne Fédérale, ni par la Grande-Bretagne et qu'elle a été dénoncée par les Pays-Bas. Cette convention, en tout état de cause, est actuellement largement remise en question par l'ensemble des pays européens, et elle pourrait être soumise à révision au cours de la Conférence internationale du travail de 1988 en raison de l'évolution de l'activité professionnelle des femmes dans les sociétés européennes.

5. La suppression des dispositions spécifiques aux femmes, et relatives aux pauses de travail par relais et aux jours fériés (abrogation ou modification des articles L 212-9 à L 212-12 et L 222-2 du code du travail).

Le projet d'ordonnance supprimait ainsi un certain nombre de restrictions éventuelles au travail des femmes, notamment :

- l'interdiction d'employer des femmes dans un travail effectif de 10 h par jour sans entrecouper ce travail d'une ou plusieurs pauses d'une durée totale d'une heure, ces pauses devant être organisées aux mêmes heures pour toutes les femmes employées, sauf dans les usines à feu continu, les mines et les carrières ;

- l'interdiction d'organiser le travail par relais pour des femmes, sauf dans les usines à feu continu et dans les établissements déterminés par un règlement d'administration publique, leur travail ne pouvant être continu, en cas d'organisation par postes ou équipes successives, que pour la ou les pauses.

- l'interdiction d'employer des femmes pendant les jours de fêtes légales ou jours fériés.

6. L'extension possible du travail en continu par accord de branche étendu pour des raisons économiques (Art. L 221-10)

Le projet d'ordonnance autorisait enfin à organiser le repos hebdomadaire par roulement dans les branches dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu prévoirait la possibilité d'organiser un travail en continu pour des raisons économiques, et non plus seulement techniques à condition toutefois que la branche concernée figure sur une liste fixée par voie réglementaire.

c) L'adoption par le Parlement du contenu de l'ordonnance par l'article 39 du projet de loi portant diverses mesures d'ordre social.

Le Président de la République ayant refusé, après le Conseil des Ministres du 17 décembre 1986, c'est-à-dire trois jours avant la fin de la session parlementaire d'automne, de signer ce projet d'ordonnance, le gouvernement a alors demandé au Parlement de voter ces dispositions dans le cadre d'un article additionnel au projet portant diverses mesures d'ordre social, article introduit sous la forme d'un amendement au texte adopté par la commission mixte paritaire.

Au cours de la discussion de ce projet devant le Sénat, lors de la séance publique du 20 décembre 1986, le ministre des affaires sociales avait indiqué que "le Président de la République ayant refusé pour la troisième fois depuis le 16 mars dernier, de signer une ordonnance, il est à la fois légitime et logique que le gouvernement se retourne aussitôt vers le Parlement... C'est d'autant plus normal que c'est un texte d'urgence, dans la mesure où il s'agit d'un texte en faveur de l'emploi."

Le ministre a ensuite longuement développé les raisons qui justifiaient l'aménagement du temps de travail :

- d'abord parce qu'il permet une meilleure utilisation des équipements de plus en plus coûteux dont nos entreprises doivent se doter pour rester compétitives ;

- ensuite parce que l'aménagement du temps de travail permet aux entreprises de s'adapter de façon plus souple et à

moindre coût aux fluctuations conjoncturelles d'activité auxquelles elles doivent faire face.

- enfin, parce qu'il s'agit d'un problème de gestion, les entreprises devant choisir, en période de haute production, entre le recours aux heures supplémentaires et en période de basse production, au recours au chômage partiel.

Le ministre soulignait que "l'aménagement du temps de travail et particulièrement les processus de modulation et de récupération, ainsi que la possibilité d'organiser la durée du travail sous forme de cycle, jouent en revanche en faveur d'une meilleure régulation des fluctuations."

Le ministre par ailleurs indiquait que le projet s'inspirait directement de l'accord signé le 17 juillet 1986 dans la branche de la métallurgie par l'Union métallurgique et minière d'une part, et la CGC et FO d'autre part, la métallurgie constituant la première branche industrielle française avec deux millions de salariés. Il indiquait également que le projet d'ordonnance avait fait en outre l'objet, pour toutes ses dispositions, d'une concertation approfondie avec l'ensemble des partenaires sociaux, qu'il n'imposait rien à personne et qu'il offrait seulement aux syndicats et aux organisations professionnelles là où il y en a, et seulement s'ils le souhaitent, la possibilité de négocier, selon les cas, au niveau des branches ou des entreprises.

Il ajoutait que, dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats, la loi ne pourrait s'appliquer faute d'accord, et que, de ce fait, ce texte était un texte d'équilibre, conciliant l'efficacité économique et les droits des salariés.

Le ministre avait enfin analysé les dispositions du projet de loi qui reprenait celles du projet d'ordonnance, à savoir la modulation des horaires de travail avec protection en faveur des salariés, la non opposition des syndicats majoritaires, le respect de la moyenne des 39 heures par semaine sur l'année, la nécessité d'un accord de branche étendu pour aller au-delà de la limite de 44 heures, l'élargissement des cas de recours à la récupération, la base légale à la formule de répartition des horaires de travail sur le cycle, les dispositions sur le repos dominical, les dérogations à l'interdiction du travail de nuit des femmes, l'extension possible du travail en continu par accord de branche étendu pour des raisons économiques.

Il est ainsi clair que le Parlement a été largement informé sur le contenu des dispositions que le Conseil Constitutionnel a annulées le 23 janvier 1987 pour une raison de procédure

invoquant le fait qu'à son avis, "à raison tant de leur ampleur que de leur importance, les dispositions qui sont à l'origine de l'article 39 ont excédé les limites inhérentes à l'exercice du droit d'amendement".

*

* *

Au-delà donc d'un problème de forme, votre commission estime ainsi qu'il n'y a pas lieu de rouvrir le débat sur un texte pour lequel votre Assemblée a déjà accordé sa confiance au gouvernement ; dès lors elle confirme la position prise par le Président de la commission des Lois du Sénat le 17 octobre dernier sur un sujet identique et lorsqu'il avait indiqué : "il n'est ni nécessaire ni souhaitable de délibérer d'un texte qui ne fait que mettre en application le principe que le Sénat a accepté, des modalités qu'il a admises et enfin et surtout le Sénat entend que la loi soit respectée par tous".

En conséquence votre commission vous propose d'adopter, en application de l'article 44 alinéa 3 du Règlement, la question préalable déposée sous le n° 1 par les présidents des groupes de la majorité du Sénat.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<i>Code du travail</i>		<i>Adoption de la motion tendant à opposer la question préalable</i>
Chapitre II		
Durée du travail		
<i>Section première</i>		
Dispositions générales		
<p><i>Art. L. 212-1.</i> - Dans les établissements ou les professions mentionnées à l'article L. 200-1 ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs ou dans leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-neuf heures par semaine.</p>		
<p>Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.</p>		
<p><i>Art. L. 212-2.</i> - Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article précédent pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.</p>		
<p>Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.</p>	Article premier.	
	Le troisième alinéa de l'article L. 212-2 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu, ou accord <i>collectif</i> d'entreprise ou d'établissement, à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues dans les cas où la loi permet cette récupération.</p>	<p>"Il peut être dérogé par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement à celles des dispositions de ces décrets qui sont relatives à l'aménagement et à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, ainsi qu'aux modalités de récupération des heures de travail perdues lorsque la loi permet cette récupération."</p>	
<p>En cas de dénonciation ou de non-renouvellement de ces conventions ou accords collectifs, les dispositions de ces décrets auxquelles il avait été dérogé redeviennent applicables.</p>		
<p>Art. L. 212-2-1. - (Abrogé)</p>	<p>Art. 2.</p>	
<p>Art. L. 212-2-2. - Seules les heures perdues par suite d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret.</p>	<p>L'article L. 212-2-2. du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>"Art. L. 212-2-2. - Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail :</p> <ul style="list-style-type: none">1° résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;2° pour cause d'inventaire ;3° à l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels."	
<p>Art. L. 212-3. - (Abrogé)</p>		
<p>Art. L. 212-4. - La durée du travail ci-dessus fixée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux "conventions ou accords collectifs de travail".</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
....
<i>Section II</i>		
Travail à temps choisi		
§ 1. - <i>Horaires individualisés</i>		
.....		
§ 2. - <i>Travail à temps partiel</i>		
.....		
§ 3. - <i>Travail intermittent</i>	Art. 3.	
<p>Art. L. 212-4-8. - Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</p>	<p>A l'article L. 212-4-8 du code du travail, après les mots : "une convention ou un accord collectif étendu" sont ajoutés les mots : "ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26".</p>	
<p>Art. L. 212-4-9. - Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.</p>		
<p>Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :</p>		
1° la qualification du salarié ;		
2° les éléments de la rémunération ;		
3° la durée annuelle minimale de travail du salarié ;		
4° les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ;		
5° la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.		
<p>Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le quart de cette durée.</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>....</p> <p>Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif étendu détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.</p>	<p>Art. 4.</p>	<p>....</p>
<p>Art. L. 212-4-10. - Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord étendu.</p>	<p>Au premier alinéa de l'article L. 212-4-10 du même code, après les mots : "une convention ou un accord collectif étendu" sont ajoutés les mots : "ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26".</p>	
<p>Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.</p>		
<p>Art. L. 212-4-11. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>		
<p>§ 4. - Encouragement à la pratique du sport</p> <p>.....</p>		
<p>Section III</p>		
<p>Heures supplémentaires</p>		
<p>Art. L. 212-5. - Dans les industries et les professions assujetties à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire fixée comme suite :</p>		

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
25 p. 100 pour les huit premières heures;	Art. 5.	
50 p. 100 pour les heures suivantes.		
Une convention ou un accord collectif étendu peut, par dérogation aux dispositions des trois alinéas précédents, sans préjudice des dispositions de l'article L. 212-5-1, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes ; pour l'attribution de ce repos, la convention ou l'accord peut déroger aux règles fixées par l'article L. 212-5-1.	I. - Au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les mots : "des trois alinéas précédents" sont remplacés par les mots : "de l'alinéa précédent", et les mots : "ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement soumis aux dispositions de l'article L. 212-5" sont ajoutés après les mots : "une convention ou un accord collectif étendu".	
	II. - L'article L. 212-5 est complété par les dispositions suivantes :	
	"Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.	
	"Toutefois, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.	
	"Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :	
	"1° dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;	
	"2° lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.	
	"Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application du présent article et des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-neuf heures calculée sur la durée du cycle de travail."	

Dispositions en vigueur

....

Art. L. 212-5-1. - Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures, dans les entreprises de plus de dix salariés.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au 1er alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires. Le repos prévu au premier alinéa du présent article ne leur est pas applicable.

Le repos ne peut être pris que par journée entière, chacune étant réputée correspondre à huit heures de repos compensateur, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire. Toutefois, ce repos pourra être pris par demi-journée dans certains secteurs d'activité déterminés par décret. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

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

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

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

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

Texte du projet de loi

....

Propositions de la Commission

....

Dispositions en vigueur

....

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

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

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

L'indemnité ci-dessus a le caractère de salaire.

Art. L. 212-5-2. - Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, une convention ou un accord collectif, conclus en application des dispositions de l'article L. 122-3-16, peut, s'il est étendu, et dans des conditions fixées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures de décompte contradictoires des temps et périodes de travail.

Texte du projet de loi

....

Propositions de la Commission

....

Dispositions en vigueur

Art. L. 212-6. - Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.

A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

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

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

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 quarante-six heures fixée ci-dessus.

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Dispositions en vigueur

En outre, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit 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 nationale de la négociation collective fixe l'ensemble des mesures nécessaires à l'application des dispositions des alinéas 3 à 5 ci-dessus.

Art. L. 212-8. - Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5 ne sont pas dues pour les heures effectuées, dans la limite de quarante et une heures par semaine, au-delà de la durée légale du travail à la condition que cette convention ou cet accord :

1° fixe une durée de travail qui, calculée en moyenne sur l'année, n'excède pas trente-huit heures par semaine travaillée;

2° limite le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 à quatre-vingts heures au plus.

Texte du projet de loi

Propositions de la Commission

Art. 6.

L'article L. 212-8 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>....</p> <p>Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les majorations de salaires prévues à l'article L. 212-5 et le repos compensateur prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 ne sont pas dus pour les heures effectuées, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, au-delà de la durée légale du travail à condition que cette convention ou cet accord :</p>	<p>"Art. L. 212-8. - 1. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée.</p>	<p>....</p>
<p>1° fixe une durée de travail qui, calculée en moyenne sur l'année, est inférieure à trente-sept heures trente par semaine travaillée ;</p>	<p>"Les conventions ou accords entraînent l'application des dispositions de l'article L. 212-8-1.</p>	
<p>2° limite le contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 à quatre-vingts heures au plus.</p>	<p>"II. - Les conventions ou accords mentionnés au I peuvent en outre prévoir que, dans la limite de quarante-quatre heures par semaine, les heures effectuées au-delà de la durée légale ne donnent lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article L. 212-5, ni au repos compensateur rendu obligatoire par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1. Il ne peut être dérogé à la limite de quarante-quatre heures que par convention ou accord collectif étendu.</p>	
	<p>"Les conventions ou accords prévus à l'alinéa précédent doivent accorder une contrepartie aux salariés consistant en une réduction de la durée du travail effectif ou en tout autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de la convention ou de l'accord.</p>	
	<p>"Les heures effectuées au-delà de la limite fixée par les conventions ou les accords sont des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et suivants.</p>	
	<p>"III. - Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement prévus aux I et II sont soumis aux dispositions de l'article L. 212-9."</p>	
	<p>Art. 7.</p>	
	<p>Le premier alinéa de l'article L. 212-8-1 du code du travail est ainsi modifié :</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>....</p> <p><i>Art. L. 212-8-1.</i> - Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par une convention ou un accord collectif étendu prévu à l'article L. 212-8 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné audit article.</p>	<p>"Les heures effectuées au-delà de la durée légale dans les limites fixées par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 212-8, I et II, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6."</p>	<p>....</p>
<p>Au-delà de ce contingent annuel, les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées au deuxième alinéa de l'article L. 212-5-1.</p>	<p>Art. 8.</p>	
	<p>L'article L. 212-8-2. du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p><i>Art. L. 212-8-2.</i> - La durée annuelle de travail résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu mentionné à l'article L. 212-8 est appréciée dans les entreprises et les établissements sur la base de l'horaire collectif de travail.</p>	<p>"Art. L. 212-8-2. - I. - Pour l'application de l'article L. 212-8, la durée moyenne de travail que les entreprises ne peuvent dépasser annuellement est calculée sur la base soit de la durée légale, soit de la durée hebdomadaire prévue par la convention ou l'accord si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et conventionnels.</p>	
<p>Les heures effectuées au-delà de cette durée sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle définie par cette convention ou cet accord ; elles ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 % du nombre d'heures excédant la durée conventionnelle ; dans ce cas, la convention ou l'accord peut prévoir qu'une compensation financière au moins équivalente remplace le repos compensateur.</p>	<p>"II. - Lorsque la durée du travail constatée excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, dans le cas des conventions ou accords mentionnés au I de l'article L. 212-8, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 % prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 et pris dans les conditions indiquées du troisième au dernier alinéa du même article. Elles sont rémunérées au plus tard à la fin de la période de douze mois définie par la convention ou l'accord.</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>....</p> <p><i>Art. L. 212-8-3.</i> - Les dispositions des articles L. 212-8, L. 212-8-1 et L. 212-8-2 ne sont pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.</p>	<p>"En outre, ces heures ouvrent droit à un repos compensateur ou à toute autre contrepartie fixé par la convention ou l'accord, à moins que les heures effectuées au-delà de trente neuf heures n'aient donné lieu, en application de cette convention ou de cet accord, aux majorations de salaire prévues à l'article L. 212-5 ou à une contrepartie en repos équivalente."</p>	<p>....</p>
	<p>Art. 9.</p>	
	<p>L'article L. 212-8-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
	<p>"<i>Art. L. 212-8-3.</i> - Les conventions ou accords mentionnés à l'article L. 212-8 peuvent prévoir que les dispositions des articles L. 212-8, L. 212-8-1 et L. 212-8-2 sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ou à certaines catégories d'entre eux."</p>	
	<p>Art. 10.</p>	
	<p>L'article L. 212-8-4 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p><i>Art. L. 212-8-4.</i> - La convention ou l'accord collectif étendu mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il contient obligatoirement des dispositions concernant :</p>	<p>"<i>Art. L. 212-8-4.</i> - La convention ou l'accord collectif étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionné à l'article L. 212-8 doit préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation des horaires. Il comporte obligatoirement des dispositions concernant :</p>	
<p>1° les droits à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période annuelle ;</p>	<p>"1° le droit à la rémunération et au repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période annuelle de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat a été rompu au cours de cette période annuelle ;</p>	
<p>2° les conditions du recours au chômage partiel ;</p>	<p>"2° les conditions du recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;</p>	
<p>3° le délai minimal dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire ;</p>	<p>"3° le délai dans lequel les salariés doivent être prévenus des changements d'horaire ;</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>4° les conditions de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu ;</p>	<p>"4° le programme indicatif concernant la mise en oeuvre de la modulation ;</p>
<p>5° les dispositions applicables au personnel d'encadrement.</p>	<p>"5° les mesures applicables au personnel d'encadrement.</p>	
	<p>"Dans le cas où la modulation est prévue par une convention ou un accord collectif étendu, celui-ci fixe en outre les conditions de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle de travail est inférieure à la durée annuelle résultant de la convention ou de l'accord collectif étendu."</p>	
	<p>Art. 11.</p>	
<p>Art. L. 212-8-5. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés relevant d'une convention ou d'un accord collectif étendu répondant aux conditions fixées par l'article L. 212-8 est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>	<p>I.- Au premier alinéa de l'article L. 212-8-5, après les mots : "par l'article L. 212-8" sont ajoutés les mots : "et par le cinquième alinéa de l'article L. 212-5".</p>	
	<p>II. - Le deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p>Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif étendu mentionné à l'alinéa ci-dessus, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.</p>	<p>"Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont effectuées au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif étendu ou par la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement mentionnés à l'alinéa ci-dessus, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré."</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>.....</p> <p><i>Section IV</i></p> <p>Dispositions relatives aux femmes</p> <p><i>Art. L. 212-9.</i> - 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 lesquelles le travail est interdit.</p> <p><i>Art. L. 212-10.</i> - Dans les (ces) établissements sauf les usines à feu continu et les mines et carrières, les repos doivent avoir lieu aux mêmes heures pour toutes les personnes protégées par l'article précédent.</p> <p><i>Art. L. 212-11.</i> - Dans les établissements mentionnés à l'article L. 212-9 autres que les usines à feu continu et les établissements déterminés par un règlement d'administration publique, l'organisation du travail par relais est interdite pour les mêmes personnes.</p> <p>En cas d'organisation du travail par postes ou équipes successives, le travail de chaque équipe doit être continu sauf l'interruption pour le repos.</p> <p><i>Art. L. 212-12.</i> - Les restrictions relatives à la durée du travail des personnes mentionnées à l'article L. 212-9 peuvent être temporairement levées pour certaines industries désignées par un décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>Art. 12.</p> <p>I. - Les articles L. 212-9 à L. 212-12 du code du travail sont abrogés.</p> <p>II. - La section V du chapitre II du titre premier du livre II du code du travail intitulée : "Dispositions relatives aux jeunes travailleurs" devient la section IV.</p> <p>Art. 13.</p> <p>Il est créé dans la section III du chapitre II du livre II du code du travail, un article L. 212-9 ainsi rédigé :</p>	<p>.....</p>

Dispositions en vigueur

....

Texte du projet de loi

....

Propositions de la Commission

....

"Art. L. 212-9. - Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et au deuxième alinéa de l'article L. 212-5 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.

"Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 :

"1° la violation des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent, dans les conditions prévues par la loi, à ces dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu ;

"2° l'application des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement qui dérogent à ces mêmes dispositions législatives ou à celles d'une convention ou d'un accord collectif étendu dans des conditions non autorisées par la loi."

Chapitre III

Travail de nuit

Section première

Dispositions relatives aux femmes

Art. L. 213-1. - Les femmes ne peuvent être employées à aucune travail de nuit dans les usines, manufactures, mines et carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels, les établissements des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit.

Art. 14.

L'article L. 213-1 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>....</p> <p>Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité, non plus qu'aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.</p>	<p>....</p> <p>"Dans les branches où les conditions économiques et sociales l'exigent, une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises dont les salariés travaillent en équipes successives peuvent déroger à l'interdiction du travail de nuit des femmes édictée au premier alinéa.</p> <p>"La convention ou l'accord collectif mentionné à l'alinéa précédent peut comporter des mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article L. 123-3.</p> <p>"L'usage de cette faculté de dérogation dans une entreprise ou un établissement est subordonné à la conclusion d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Il est autorisé par l'inspecteur du travail, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, dans les entreprises qui n'ont pas de délégués syndicaux."</p>	<p>....</p>
<p>Art. L. 213-2. - Tout travail entre vingt-deux heures et cinq heures est considéré comme travail de nuit.</p> <p>Toutefois, une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir une autre période de sept heures consécutives, comprise entre 22 heures et 7 heures pouvant être substituée à la période prévue à l'alinéa précédent.</p>	<p>L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.</p>	

Dispositions en vigueur

....

Art. L. 213-3. - A titre exceptionnel, les inspecteurs du travail peuvent autoriser des régimes de travail comportant des dérogations aux prescriptions des deux articles précédents, pour les établissements où sont exécutés des travaux intéressant la défense nationale et dans lesquels le travail est organisé par équipes successives.

Art. L. 213-4. - Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Art. L. 213-5. - Il est accordé à certaines industries, déterminées par un décret en Conseil d'Etat et dans lesquelles le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable, l'autorisation de déroger temporairement, sur simple préavis et dans les conditions précisées par ledit règlement, aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 en ce qui concerne les femmes majeures.

Art. L. 213-6. - En cas de chômage résultant d'une interruption accidentelle ou de force majeure ne présentant pas un caractère périodique, le chef d'établissement peut, pour n'importe quelle industrie et dans la limite du nombre des journées perdues, déroger aux dispositions des articles L. 213-1 et L. 213-2 en ce qui concerne les femmes majeures, en avisant préalablement l'inspecteur dans les conditions précisées par un décret en Conseil d'Etat. Toutefois, le chef d'établissement ne peut faire usage de cette dérogation plus de quinze nuits par an sans l'autorisation de l'inspecteur.

Section II

**Dispositions
relatives aux jeunes travailleurs**

Texte du projet de loi

....

Propositions de la Commission

....

Dispositions en vigueur

....

Section III

**Dispositions particulières
à la boulangerie**

Titre deuxième

Repos et congés

Chapitre premier

Repos hebdomadaire

Art. L. 221-5. - Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche.

Art. L. 221-5-1. - Une convention ou un accord collectif étendu peut prévoir que les entreprises industrielles fonctionnant à l'aide d'un personnel d'exécution et d'encadrement composé de deux groupes dont l'un a pour seule fonction de suppléer l'autre pendant le ou les jours de repos accordés à celui-ci en fin de semaine sont autorisées à déroger à la règle prévue par l'article L. 221-5.

L'utilisation de cette dérogation est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 p. 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Texte du projet de loi

....

Art. 15.

Au premier alinéa de l'article L. 221-5-1 du code du travail, les mots : "déroger à la règle prévue par l'article L. 221-5" sont remplacés par les mots : "donner le repos hebdomadaire un jour autre que le dimanche".

Propositions de la Commission

....

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
<p>....</p> <p>A défaut de convention ou d'accord collectif étendu, un décret en Conseil d'Etat peut prévoir les conditions dans lesquelles la dérogation prévue au premier alinéa peut être accordée.</p> <p>.....</p>	<p>Art. 16.</p>	<p>....</p>
<p>Art. L. 221-10. - Sont également admises de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement :</p>	<p>I. - Le premier alinéa de l'article L. 221-10 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :</p>	
<p>1° les industries où sont mises en oeuvre les matières susceptibles d'altération très rapide ;</p>	<p>"3° les industries dans lesquelles une convention ou un accord collectif étendu prévoit la possibilité d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques."</p>	
<p>2° les industries dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication.</p>	<p>II. - Le deuxième alinéa du même article est remplacé par les dispositions suivantes :</p>	
<p>Un décret en Conseil d'Etat fixe la nomenclature des industries comprises dans les deux catégories ci-dessus définies.</p> <p>.....</p>	<p>"Un décret en Conseil d'Etat fixe la nomenclature des industries comprises dans les deux premières catégories ci-dessus définies."</p>	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
Chapitre II		
Jours fériés		
Section première		
Dispositions générales		
<p>.....</p> <p>Art. L. 222 1-1. - Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.</p>	Art. 17.	
<p>En revanche, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 212-2-2, les heures perdues par suite du chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et une journée de repos hebdomadaire peuvent être récupérées dans des conditions prévues par décret.</p>	Le deuxième alinéa de l'article L. 222-1-1 du code du travail est abrogé.	
<p>Art. L. 222-2. - Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi, même pour rangement d'atelier, dans les usines, manufactures, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, ainsi que dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.</p>	Art. 18.	
<p>Art. L. 222-3. - Néanmoins, dans les usines à feu continu, les jeunes travailleurs du sexe masculin et les femmes majeures peuvent être employés tous les jours de la semaine, à la condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine.</p>	I. - A l'article L. 222-2 du code du travail, sont supprimés les mots : "et les femmes". II. - A l'article L. 222-3 du code du travail, sont supprimés les mots : "et les femmes majeures".	

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Propositions de la Commission
....
Art. 13. - Les dispositions de la présente ordonnance s'appliquent aux contrats conclus ou renouvelés après son entrée en vigueur.	Art. 19. Sont réputées signées à la date d'entrée en vigueur de la présente loi les stipulations des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement conclus avant cette date qui sont conformes aux dispositions de la présente loi. Art. 20. A l'article 13 de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986, après les mots : "Les dispositions", sont ajoutés les mots : "des titres premier à III".	

ANNEXES

ANNEXE N° 1

DECLARATION D'INTENTION DES PARTIES SIGNATAIRES DE L'ACCORD NATIONAL DE LA METALLURGIE SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

(17 juillet 1986.)

En concluant l'accord ci-joint, qui constitue un avenant et un complément de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982, l'U.I.M.M. et les organisations syndicales signataires entendent manifester leur volonté de poursuivre d'une politique contractuelle active et de progrès, fondée à la fois sur l'amélioration de la compétitivité indispensable des entreprises, la sauvegarde des conditions de vie des salariés, ainsi que le renforcement de leur lutte pour l'emploi.

Dans le même esprit, les parties signataires se déclarent pleinement d'accord pour reprendre, dès l'automne prochain, leurs négociations sur les autres points du programme de travaux qu'elles ont arrêté lors de leur première réunion paritaire du 12 mai 1986.

ACCORD NATIONAL SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Avenant à l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982.

(17 juillet 1986.)

Entre :

- L'union des industries métallurgiques et minières, d'une part,
- et les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article premier.

Modulation.

L'article 4 de l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982 est remplacé par un nouvel article 4 ainsi rédigé :

L'horaire de travail peut faire l'objet, aux conditions ci-après, d'une modulation hebdomadaire établie sur la base d'un horaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente-neuf heures par semaine ou l'horaire pratiqué par le personnel concerné si cet horaire est inférieur à trente-neuf heures.

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation ne peut excéder quarante-quatre heures par semaine.

Les majorations pour heures supplémentaires continuent d'être calculées dans le cadre de chaque semaine au-delà de trente-neuf heures, sauf dérogation par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans ce cas, l'accord d'entreprise ou d'établissement fixera les modalités d'application des dispositions

dérogatoires qu'il adoptera. Il devra prévoir des contreparties appropriées restant à l'appréciation de ses signataires et qui pourront notamment prendre la forme en tout ou partie de repos compensateurs, de réduction de la durée du travail ou de temps de formation indemnisé.

En cas de modulation, le décompte sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article 12 du présent accord, de même que, le cas échéant, le repos compensateur prévu par le premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail ne s'appliquent que pour les heures qui viendraient à être effectuées au-delà de la modulation adoptée.

La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative qui peut porter sur tout ou partie de l'année et qui doit respecter les dispositions de l'article 24 du présent accord, notamment en ce qui concerne le délai de prévenance des modifications de l'horaire. Dans le cas où la modulation qui a été décidée ne peut être respectée, l'employeur doit consulter les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Par ailleurs, dans les entreprises appliquant une modulation, des dispositions seront prises en vue d'assurer aux salariés ayant de tels horaires une régulation de leur rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

La modulation ne doit pas avoir d'influence sur l'horaire d'embauchage. En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle sera appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite. Hors ces cas et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié licencié conserve, s'il y a lieu, le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue par rapport à son temps de travail effectif.

Article 2.

Travail en continu et travail en équipes successives.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra, pour des raisons de caractère économique ou de charge de travail, prévoir l'organisation de travail en continu.

Dans ce cas, l'accord devra impérativement fixer une date limite, laissée à l'appréciation des signataires, à partir de laquelle l'horaire hebdomadaire effectif ne pourra excéder 33 h 36 en moyenne, qui, le plus souvent, correspondra à une organisation du travail en cinq équipes.

L'accord devra en outre prévoir les modalités du passage à l'organisation de travail en continu, notamment en ce qui concerne la compensation des réductions d'horaire résultant de son application.

Les embauchages éventuellement nécessaires lors du passage au travail en continu seront effectués, en priorité, par contrat de travail à durée indéterminée.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement pourra également prévoir les dispositions dérogatoires à la réglementation concernant le travail de nuit des femmes, qui s'imposeraient en raison de l'organisation du travail en continu ou en équipes successives.

Article 3.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur.

Il peut être décidé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement que le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires est remplacé par un repos compensateur de 125 % pour les huit premières heures et le 150 % pour les heures suivantes. Pour les modalités d'attribution de ce repos l'accord peut déroger aux règles fixées par l'article L. 212-5-1.

Ce repos ne se cumule pas avec les repos compensateurs à 20 % et à 50 % institués par l'article L. 212-5-1.

Article 4.

Date d'entrée en vigueur.

Les dispositions ci-dessus prévues par les articles 1, 2 et 3 entreront en application, chacune en ce qui la concerne, dès que les modifications indispensables auront été apportées à la législation.

- L'Union des industries métallurgiques et minières.
- La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C.
- La fédération confédérée Force Ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.
- La fédération des travailleurs de la métallurgie C.G.T.
- La fédération générale des mines et de la métallurgie C.F.D.T.
- La fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie C.F.T.C.

ANNEXE N° 2

**DÉCLARATION PRÉALABLE A L'ACCORD D'ÉTABLISSEMENT TREFIMÉTAUX
SUR L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

(27 octobre 1986.)

Les signataires,

- Considérant que le présent accord a été obtenu :
 - en tenant compte de la situation économique particulière de l'établissement de Givet,
 - en tenant compte de la conjoncture et de l'environnement de l'établissement de Givet,
 - en tenant compte des intérêts du personnel et de la nécessaire évolution des structures de l'établissement de Givet ;

● Pensant que l'organisation du travail contenue dans le présent accord est de nature à améliorer le résultat économique de l'établissement de Givet, qui s'impose comme une nécessité absolue et à court terme :

conviennent de se rencontrer tous les six mois dans les deux ans à venir pour constater l'évolution de la situation économique de l'établissement de Givet et étudier la possibilité de faire évoluer ou non les conditions contenues dans le présent accord.

**ACCORD D'ÉTABLISSEMENT TREFIMÉTAUX GIVET
RELATIF A L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

(27 octobre 1986.)

Preambule

La situation particulière de l'établissement de Givet conduit les parties signataires du présent accord à aménager les dispositions existantes au niveau de la société Trefimétaux, concernant notamment le travail du personnel poste

Le present accord concerne le personnel de l'établissement Trefimetaux de Givet. L'aménagement du temps de travail est, pour les parties signataires, le point de rencontre des intérêts de l'entreprise et des intérêts de ses salariés pour le projet de mieux servir les clients.

Pour l'établissement de Givet : c'est une nécessité économique :

- Augmenter le temps d'utilisation des outils et des équipements pour permettre de diminuer les coûts industriels et particulièrement le poids des frais fixes et le poids des stocks.
- Satisfaire davantage nos clients en assurant une qualité de service égale toute l'année, en réduisant nos délais et en nous adaptant à la charge commerciale.
- Dans la mesure des possibilités du marché, et dans le contexte économique actuel, être capables, dans les meilleures conditions possibles, de faire face à la concurrence, en particulier à l'exportation.
- Faire face aux commandes spot et aux variations conjoncturelles.
- Assurer une meilleure compétitivité pour préserver au maximum l'emploi sur le site.

Pour le personnel : c'est une implication dans la vie économique de son entreprise et une opportunité dans la gestion de son temps :

- Défendre son entreprise en permettant la diminution des coûts, l'adaptation à la charge commerciale et la plus grande satisfaction des clients.
- Bénéficier de davantage de temps de loisirs grâce à une durée du travail plus faible, ce qui permettra une meilleure harmonisation entre la vie professionnelle et la vie privée.
- Avoir une meilleure répartition des temps de repos sur la semaine et sur le cycle.
- Contribuer au maintien d'un certain volume d'emploi sur le site.
- Pouvoir évoluer sur des fonctions plus globales, débouchant sur une meilleure qualification et de plus grandes compétences.

Dans la situation financière difficile que connaît notre société actuellement, la recherche de la meilleure adéquation des intérêts de l'entreprise et de son personnel a amené les parties signataires à se rencontrer au cours de plusieurs réunions paritaires (les 26/05, 24/06, 01/08, 17/09, 29/09, 10/10). Au cours de ces réunions furent traités successivement et **indépendamment les uns des autres**, les quatre chapitres suivants :

- I. **La fin de poste** (pour les salariés postes).
- II. **La prise du casse-croûte** (pour les salariés postes).
- III. **L'organisation du travail sur 21 postes** (pour les salariés actuellement en 15 ou 18 postes).
- IV. **Les équipes de fin de semaine.**
- V. **L'étalement des congés payés** d'hiver et d'été adapté à la charge commerciale.

L'ensemble des discussions auxquelles elles aboutirent sous la forme du présent accord ont été marquées par la volonté réciproque des deux parties d'améliorer la compétitivité, de ne pas augmenter les coûts salariaux et d'essayer d'atténuer pour partie les problèmes liés à la réduction nécessaire des effectifs de l'établissement.

I. – *La fin de poste*

Article premier. – Le présent chapitre s'applique au personnel poste (5 postes, 10 postes, 18 postes et 21 postes) des différents ateliers de fabrication, ainsi qu'au personnel poste des ateliers ou services fonctionnels ou prestataires (entretien, laboratoire...).

Art. 2. – Le personnel concerné continuera de travailler à son poste jusqu'à ce que son collègue de l'équipe suivante prenne le relais, permettant ainsi aux outils de ne pas s'arrêter en fin de poste. Les fin de poste/début de poste se feront à 6 h, 14 h et 22 h.

Art. 3. - La passation des consignes et informations générales, l'accompagnement du relais, la remise en ordre du poste, le temps de deshabillage et de rhabillage auront lieu après le poste de 8 h. Ce temps supplémentaire est évalué forfaitairement à 20 minutes par poste (10 mn + 10 mn).

Art. 4. - Ce temps de 20 minutes sera cumulé et :

- viendra en déduction des heures dues au titre des doublures générées par l'organisation du travail en 18 postes et 21 postes,
- générera des jours de congés supplémentaires (par tranche de 8 h) qui seront pris pendant l'arrêt d'usine en fin d'année.

Art. 5. - Les services actuels organisant par car le transport du personnel posté seront adaptés. Le car arrivera à l'entrée de l'usine, vingt minutes avant l'heure du début de poste.

L'ensemble des cars transportant le personnel, quel que soit leur circuit, feront trois arrêts à chaque arrivée :

- premier arrêt à l'entrée de l'usine,
- deuxième arrêt devant le parc à métaux,
- troisième arrêt à l'atelier de Roche Fagne.

Les cars, transportant le personnel du poste précédent, partiront 25 minutes après l'heure du début du poste.

Art. 6. - Le présent chapitre prendra effet dès la signature de l'accord et s'appliquera pour une durée indéterminée.

II. - La prise du casse-croûte.

Article premier. - Le présent chapitre peut s'appliquer au personnel posté de l'établissement.

● Il concerne *a priori* :

- les personnels travaillant sur les outils goulots, les outils nécessitant une montée en température préalable au fonctionnement, les outils à feu continu, les fours de recuit, etc.

● Il pourra concerner :

- tout salarié travaillant sur n'importe quel outil, si pour des raisons conjoncturelles de charges commerciales, de respect des délais il y a nécessité de faire tourner davantage les machines.

Il appartiendra à l'encadrement de déterminer les outils concernés et ceux qui ne le seront pas.

Art. 2. - La prise actuelle du casse-croûte pour le personnel posté s'effectue en 20 minutes par poste de 10 h à 10 h 20 au poste du matin, de 18 h à 18 h 20 au poste d'après-midi et de 2 h à 2 h 20 au poste de nuit.

Durant ces 20 minutes, les machines sont arrêtées.

Pour le personnel entrant dans le cadre de l'article premier, la prise du casse-croûte s'étalera sur une plage horaire plus importante de 1 heure, permettant ainsi aux machines de ne pas s'arrêter et aux opérateurs de prendre leur casse-croûte tout en faisant remplacer à leur poste par d'autres.

Art. 3. - Le remplacement des titulaires des outils concernés pendant le temps de casse-croûte seront effectués par :

- les seconds de machines lorsqu'il y en a,
- les polyvalents travaillant sur des outils non goulots et n'entrant pas dans l'article premier qui pourront s'arrêter durant au moins 40 minutes,
- les polyvalents.

Art. 4. - La prise du « casse-croûte décalé » ne donnera pas lieu à un supplément de rémunération. Le fait de pouvoir conduire un outil durant au moins 20 minutes par poste, avec une compétence technique et un respect des modes opératoires identiques au titulaire, pour l'assurance de la fabrication d'un produit de qualité entrainera :

- pour les seconds des machines concernées, une formation nécessaire et une qualification correspondante.

— pour les operateurs du secteur: de competences et d'aptitudes proches, travaillant sur des outils non goulots, l'accession au statut de plurivalent, si les conditions sont remplies.

Art. 5. — Dans certains cas exceptionnels et sur certains outils particuliers comme actuellement sur le four Ebner ou sur la R41 de Roche Fagne, le casse-croûte pourra être pris « machine en marche ».

Dans ce cas-la, il donnera lieu au paiement d'une prime egale a 20 minutes du taux mensuel de qualification de l'agent concerne + conditions de travail (1/3 du taux horaire du TMQ + CT).

Cependant cette possibilite devra, a terme, disparaitre au profit de la generalisation de casse-croûte decale.

Art. 6. — Le present chapitre prendra effet des la signature de l'accord et s'appliquera pour une duree indeterminee.

III. — Les 21 postes.

Article premier. — Le present chapitre pourra concerner le personnel de tout atelier ou secteur de l'etablissement, des lors que l'augmentation de la production s'averera necessaire et apres informations au C.E.

Article premier bis. — Pour le personnel de la fonderie, les parties signataires conviennent d'etudier differentes solutions particulieres permettant d'amortir la baisse de ressources du personnel liee a la suppression des veilleuses. Ces mesures specifiques feront l'objet d'un avenant au present accord (voir annexe 2 - cas particuliers).

Art. 2. — Le travail poste 7 jours sur 7 :

- permet d'augmenter le temps de travail des outils, donc la production de l'atelier ou du secteur.
- permet de diminuer la part relative des frais fixes et des coûts de structures.
- permet de minimiser les coûts d'energie.
- se traduit par une reduction du temps de travail du personnel.
- se traduit par la mise en place de cinq equipes.
- se traduit par la mise en place de rythmes haches courts, ameliorant les conditions de travail et de sante du personnel poste.

Art. 3. — L'emploi du temps du personnel en cinq equipes sera le suivant sur une annee moyenne de 52,18 semaines :

— periode a 21 postes :	41,83 sem. × 35 h 20 = 1.472,416
— periode a 15 postes : (juillet ou août)	4,35 sem. × 38 h 50 = 167,475
— congés payés d'hiver :	2 sem. × 35 h 20 = 70,4
— congés payés d'ete :	4 sem. × 35 h 20 = 140,8
soit : 1.851,091 heures pour 52,18 semaines.	

Moyenne = 35 h 475 / semaine.

Ce qui, par rapport a 35 h / semaine generera 3 jours de congés supplementaires pris :

- 2 pendant les congés d'hiver (semaine 52 et semaine 1).
- 1 au libre choix de l'agent.

Art. 4. — La remuneration de base actuelle (TMQ + CT) du personnel poste en 15 postes ou 18 postes est maintenue a 100 % lorsque celui-ci effectuera un horaire inferieur a 38 h 50 / semaine ou a 37 h 50 /semaine dans le cadre des 21 postes.

Art. 5. — Le cycle retenu pour le travail 7 jours sur 7 en cinq equipes est le suivant :

- rythme continu : 2 matins + 2 apres-midi + 2 nuits + 4 repos
- sur 10 semaines (duree du cycle) : (voir exemple en annexe).

Heures totales d'utilisation possible du materiel : 10 semaines × 7 jours × 8 h = 560 h dont, organisation du travail pour le personnel :

heures travaillees en poste	= 336 h	} 352 h → 35 h 20
heures de doublure*	= 16 h	
heures de repos	= 208 h	

* (voir article 11.)

Ce type de roulement préconisé par la médecine du travail permet au salarié concerné d'avoir 24 heures de repos entre chacun des 3 types de poste et permet d'avoir 4 jours de repos après 6 jours de travail.

Durant le mois de juillet ou d'août, l'organisation du travail en 21 postes sera suspendue, pour passer en 15 postes (38 h 50 / semaine) (voir IV : chapitre sur les congés payés).

Art. 6. - L'organisation en 21 postes génère des applications particulières :

- Une réduction du temps de travail avec maintien de la rémunération.
- Une rémunération spécifique pour le travail en poste de nuit : prime de nuit.
- Une rémunération spécifique pour le travail le dimanche et les jours fériés : prime de dimanche.
- 24 minutes de repos compensateur par nuit complète travaillée.
- Le versement de paniers de nuit au poste de nuit.
- Le versement de paniers de jour au poste de matin et d'après-midi.
- La banalisation des samedis qui deviennent des jours travaillés comme les cinq autres jours de la semaine.

Ces applications particulières ne concernent pas le travail en 15 postes ou 18 postes.

Art. 7. - Les jours fériés seront travaillés à l'exception des : 1^{er} janvier, 1^{er} mai, 14 juillet, 15 août, 11 novembre et 25 décembre.

Le jour férié tombant pendant la période des congés d'été (14 juillet ou 15 août) sera récupéré pendant la période des congés d'hiver (semaine 52 et semaine 1).

Art. 8. - Les périodes de juillet et août seront, soit travaillées en 15 postes, soit prises en congés payés (voir chapitre sur l'étalement des congés payés).

Art. 9. - La rémunération spécifique du poste de nuit est la suivante :

La prime de nuit sera égale à 25 % du taux mensuel de qualification palier réel + conditions de travail + prime d'ancienneté horaire (base 38 h 50) du coefficient de l'agent concerné.

La prime de nuit sera versée pour chaque heure de nuit travaillée entre 22 h et 6 h.

Pour 6 h de nuit travaillées, il est attribué un repos compensateur de 24 minutes.

Pour 8 h de nuit travaillées, il est attribué une indemnité de panier de nuit égale à 180 % du taux mensuel de qualification palier horaire (base 38 h 50) du coefficient 140. Cette règle s'appliquera dès que le montant en francs en résultant sera supérieur au montant de l'actuel panier gelé à 46,87 F.

Ce panier sera réputé acquis au bout de 6 h de nuit.

Art. 10. - La rémunération spécifique des dimanches et jours fériés travaillés est la suivante :

La prime de dimanche sera égale à 100 % du taux mensuel de qualification palier réel + conditions de travail + prime d'ancienneté horaire (base 38 h 50) du coefficient de l'agent concerné.

La prime de dimanche sera versée pour chaque heure de dimanche ou de jours fériés travaillés.

Les dimanches ou jours fériés travaillés au poste de nuit donneront lieu au paiement, en plus de la prime de dimanche, de la prime de nuit.

Les jours fériés travaillés tombant un dimanche ne donnent lieu qu'au paiement d'une seule prime de dimanche.

Les jours fériés travaillés tombant un jour de repos donneront lieu à 8 h de récupération.

Art. 11. - Pour 8 h travaillées au poste de matin ou d'après-midi, il est attribué une indemnité de panier de jour égale à 50 % du taux mensuel de qualification palier horaire (base 38 h 50) du coefficient 140. Cette règle s'appliquera dès que le montant en francs en résultant sera supérieur à l'actuel panier gelé à 13,02 F.

Art. 12. - Les 16 heures de doublures existantes dans chaque cycle de 10 semaines en 21 postes ne seront pas travaillées en raison :

- des 20 minutes de fin de poste de chaque jour travaillé.
- des 24 minutes de repos compensateur attribué par nuit travaillée qui s'imputeront pour partie sur ces heures dues.

L'encadrement traitera toutes les demandes de congés exceptionnels ou particuliers en tenant compte des contraintes de services et des possibilités de remplacements.

Art. 13. – Le present chapitre pourra être applique des la signature de l'accord. Il entrera en vigueur sur decision de la direction de l'établissement pour repondre a une necessite commerciale ou strategique. Cette organisation du travail en 21 postes pourra cesser, en cas de modifications de la charge, ou de la capacite de production par la mise en service de nouveaux equipements. Pour compenser la perte de ressource pour les salaries, liee a la modification de l'organisation du travail, seront appliquees les dispositions reglementaires, temporaires degressives, en vigueur dans la societe et dans l'établissement.

IV. – Les equipes de fin de semaine.

Art. premier. – Les parties signataires sont favorables a la mise en place d'equipes de fin de semaine (en 1 ou 2 equipes de 12 heures chacune). Les modalites pratiques d'application feront l'objet d'un avenant au present accord (*voir annee 1 - accord pour le Four Ebner*).

V. – L'etatement des congés payés.

Art. premier. – Le present chapitre concerne l'ensemble du personnel de l'établissement de Givet, par la volonte qu'il a :

- de contribuer a repondre aux demandes du marche.
- de permettre un meilleur service a nos clients.
- de s'ajuster a la baisse systematique d'activite de nos clients en fin d'annee et de s'affranchir des difficultes de transport dans cette periode.
- de faciliter la prise des congés d'ete pour le personnel sur juillet ou sur août.
- de permettre la realisation de gros entretiens ou de travaux neufs durant l'ete ou en fin d'annee.
- de beneficier de coûts d'energie ameliores.

Art. 2. – Dans le cadre legal prevu et apres information du C.E., la direction decide que le personnel sera en congés payés d'hiver les semaines 52 et 1.

Ces deux semaines seront neutralisees, hors cycle et seront decomptees 8 jours ouvres, les jours de Noël et du premier janvier etant fetes et non travailles.

La 5^e semaine de congés payés correspondant a 5 jours ouvres, les 3 jours necessaires restant seront couverts par selon :

- des congés payés d'anciennete.
- des congés supplementaires pour reduction d'horaire (21 postes).
- des repos reduction d'horaire (personnel de jour ou poste).
- la recuperation systematique du 14 juillet ou du 15 août.
- des bonifications pour congés payés fractionnes.
- des recuperations d'heures supplementaires...

Art. 3. – Dans le cadre legal prevu et apres information chaque annee du C.E., les congés payés d'ete seront organisees dans les differents services ou ateliers de l'usine, selon les principes suivants :

- les 4 semaines de congés d'ete seront etalees sur les mois de juillet ou d'août.
- pour les 18 ou 21 postes et les services prestataires concernes, les mois de juillet et d'août seront travailles en 15 postes (moyenne hebdomadaire 38 h 50), mais remuneres comme s'ils etaient travailles en 18 ou 21 postes (sans neutralisation du cycle qui continuera de courir).

Art. 4. - L'organisation des périodes de travail et des périodes de congés se feront comme suit, en juillet et août, selon le rythme des 15 postes.

		15 postes	18 postes	21 postes	15 postes fin de sem.
Juillet	Travail	M 2 équipes N	M 2 équipes N	M 3 équipes A N	M 3 équipes A N
	Conge	1 équipe	2 équipes	2 équipes	2 équipes
Août	Travail	1 équipe M	M 2 équipes N	M 2 équipes N	M 2 équipes N
	Conge	2 équipes	2 équipes	2 équipes	3 équipes

M = Matin - N = Nuit - A = Après-midi

Art. 5. - Le mois travaillé en 15 postes et les 4 semaines de congés payés d'été seront rémunérées sur la base du rythme normal des autres mois (15, 18 ou 21 postes) comme si elles avaient été travaillées.

Art. 6. - Les cas des agents dont le conjoint travaille dans l'établissement ou à l'extérieur seront examinés par l'encadrement dans le souci d'harmoniser les deux périodes de vacances.

Art. 7. - Le présent chapitre prendra effet dès la signature de l'accord et s'appliquera pour une durée indéterminée.

Conclusion et dispositions diverses.

- Les parties signataires conviennent de se réunir un an après la signature du présent accord pour en tirer les leçons de son application.

Elles dresseront un bilan de son exécution, notamment en terme d'efficacité économique et d'emploi et examineront l'opportunité de le reconduire sans changement ou en y apportant des adaptations.

- Les cas des personnes, qui pour des raisons médicales ou personnelles sérieuses et fondées, ne pourraient entrer dans les nouvelles organisations prévues dans les différents chapitres du présent accord, seront examinés et des solutions trouvées par permutations internes.

- En cas d'évolution du dispositif légal ou conventionnel actuel relatif à l'aménagement du temps de travail, les parties signataires se réuniront en vue d'examiner les modifications et les conséquences éventuelles qui pourraient en découler quant à l'application du présent accord.

- Le présent accord sera déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Fumay (08)

- L'ensemble des décisions d'application se fera après information du C.E. conformément aux dispositions légales.

ANNEXE 1

LES ÉQUIPES DE FIN DE SEMAINE

Art. premier. — Le présent chapitre concerne le personnel qui travaille sur le four Ebner à la finition tubes industriels, le samedi et dimanche. Il ne s'appliquera qu'à du personnel volontaire.

Art. 2. — Le travail de suppléance sur la fin de semaine :

- permet d'augmenter le temps de travail des outils donc la production de l'atelier ou du secteur.
- permet de diminuer la part relative des frais fixes et des coûts de structures.
- permet de minimiser les coûts d'énergie.
- se traduit par une réduction importante du temps de travail hebdomadaire moyen du personnel avec maintien de la ressource.
- se traduit par la création d'emplois dans le secteur concerné.
- se traduit par la mise en place d'une ou deux équipes de 12 heures chacune.

Art. 3. — L'emploi du temps du personnel en équipe de fin de semaine sera le suivant sur une année moyenne de 52,18 semaines :

- période à 2 postes de 12 h (samedi et dimanche) $41,83 \text{ semaines} \times 24 \text{ h} = 1.003,92$;
- période de 3 h hebdomadaires d'information* $41,83 \text{ semaines} \times 3 \text{ h} = 125,49$;
- période à 15 postes de 8 heures (lundi au vendredi) juillet ou août = $4,35 \times 38 \text{ h } 50 = 167,475 \text{ h}$;
- congés d'été (juillet ou août) : $4 \text{ semaines} \times 24 \text{ h} = 96 \text{ h}$;
- congés payés d'hiver : $2 \text{ semaines} \times 24 \text{ h} = 48 \text{ h}$.

La durée hebdomadaire de travail pendant la période en équipes de fin de semaine est de 27 h/semaine. L'écart avec la durée légale pour ce type d'organisation est de 3 h/semaine. Ces trois heures seront utilisées pour l'information des deux équipes et leur participation à la vie du reste de l'usine.

* Ces trois heures de travail effectif seront récupérées toutes les 4 semaines le samedi de 18 h à 6 h et le dimanche de 6 h à 18 h à l'occasion de l'arrêt du four Ebner

Art. 4. — Le cycle retenu pour le travail en équipe de fin de semaine est le suivant :

	Samedi	Dimanche	Lundi	Mardi	Reste de la semaine
A	6 h - 18 h	6 h - 18 h	R	14 h - 17 h Réunion avec le chef d'atelier	R
B	18 h - 6 h	18 h - 6 h	R	14 h - 17 h	R

Soit par semaine 24 h travaillées en poste*

* 3 h en réunion d'information et de travail

* avec 12 h de samedi ou de dimanche non travaillées toutes les 4 semaines

Durant les mois de juillet ou d'août, l'organisation du travail des équipes de fin de semaine sera suspendue, pour passer en 15 postes (voir chapitre sur congés payés)

Art. 5. – La remuneration de base actuelle (TMQ + CT) du personnel porte en 15 ou 18 postes, et du personnel de jour est maintenu a 100 % lorsque ceux-ci effectueront un horaire inferieur a 38 h 50 ou a 37 h 50 dans le cadre du travail en equipes de fin de semaine.

Art. 6. – L'organisation du travail des equipes de fin de semaine genere des applications particulieres :

- une reduction du temps de travail a 24 h/semaine avec maintien des salaires de base ;
- une remuneration specifique pour le travail en poste de 12 h tenant compte du travail de nuit : prime de fin de semaine ;
- le versement d'un panier de nuit pour 8 h de nuit ;
- le versement d'un panier de jour pour 8 h de jour ;
- la banalisation des samedis et des dimanches.

Art. 7. – Les jours feries tombant un samedi ou un dimanche seront travaillees a l'exception des : 1/01, 1/05, 14/07, 15/08, 11/11 et 25/12.

Les jours feries tombant pendant la periode d'ete (14/07 a 15/08) seront recuperes pendant les conges d'hiver (semaine 52 et semaine 1).

Art. 8. – Les periodes de juillet et aout seront travaillees en 15 postes du lundi au vendredi : ou prises en conges payes.

Art. 9. – La remuneration specifique des postes de fin de semaine intitulee prime de fin de semaine sera identique a la remuneration moyenne mensuelle des primes de nuit du personnel en 15 postes (soit 14 h 50/mois).

Art. 10. – Pour 12 h de nuit travaillees (entre 18 h et 6 h), il est attribuee 1,75 indemnite de panier de nuit egale a 180 % du TMQ palier 1 - horaire (base 38 h 50) du coefficient 140 l'une. Cette regle s'appliquera des que le montant en francs en resultant sera superieur au montant de l'actuel panier gele a 46,87.

Art. 11. – Pour 12 h de jour travaillees (entre 6 h et 18 h), il est attribuee 1,75 indemnite de panier de jour egale a 50 % du TMQ palier 1 - horaire (base 38 h 50) du coefficient 140 l'une. Cette regle s'appliquera des que le montant en francs en resultant sera superieur a l'actuel panier gele a 13,02 h.

Art. 12. – Le personnel travaillant en equipe de fin de semaine de 12 h par poste, beneficiera d'un taux 4 d'indemnisations des conditions de travail, quel que soit le poste qu'il occupera dans quelque atelier que ce soit.

Art. 13. – Le present chapitre pourra être applique des la signature de l'accord.

Il entrera en vigueur sur decision de la direction de l'etablissement pour repondre a une necessite commerciale ou strategique. Cette organisation du travail pourra cesser, en cas de modifications de la charge, ou de la capacite de production par la mise en service de nouveaux equipements. Pour compenser la perte de ressource pour les salaires, liee a la modification de l'organisation du travail, seront appliquees les dispositions reglementaires, temporaires degressives, en vigueur dans la societe et dans l'etablissement (*voir annexe 2 - cas particuliers*)

ANNEXE 2

CAS PARTICULIERS

Fonderie.

En fonction de l'amélioration de la qualité des billettes 102 et de notre aptitude à consommer des déchets, la modification de l'organisation du travail en fonderie s'imposera.

Des discussions doivent être entreprises de façon à traiter les problèmes posés par la disparition de certaines veilleuses et liés à l'organisation des douches.

Une rencontre de travail sera organisée dans la première quinzaine de novembre 1986.

A l'issue de cette discussion, la nouvelle organisation du travail pourra être mise en place.

Cartons pointage.

Il est convenu, à titre expérimental, de supprimer le pointage obligatoire pour l'ensemble du personnel de la ligne ACR à compter du 1^{er} novembre 1986.

L'extension à l'ensemble du personnel pourra être envisagée en fonction des résultats de l'expérience.