

**TABLEAU COMPARATIF**

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	—	—	—
	<b>Projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail</b>	<b>Projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail</b>	<b>Projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail</b>
	TITRE I <sup>ER</sup>	TITRE I <sup>ER</sup>	TITRE I <sup>ER</sup>
	<b>LA DÉMOCRATIE SOCIALE</b>	<b>LA DÉMOCRATIE SOCIALE</b>	<b>LA DÉMOCRATIE SOCIALE</b>
	CHAPITRE I <sup>ER</sup>	CHAPITRE I <sup>ER</sup>	CHAPITRE I <sup>ER</sup>
	<b>La représentativité syndicale</b>	<b>La représentativité syndicale</b>	<b>La représentativité syndicale</b>
	Article 1 <sup>er</sup>	Article 1 <sup>er</sup>	Article 1 <sup>er</sup>
<b>Code du travail</b>	L'article L. 2121-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :	L'article ... ... est ainsi rédigé :	Sans modification
Art. L. 2121-1. - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :	« Art. L. 2121-1. - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :	« Art. L. 2121-1. - Alinéa sans modification	
1° Les effectifs ;	« 1° Les effectifs d'adhérents et les cotisations ;	« 1° Le respect des valeurs républicaines ;	
2° L'indépendance ;	« 2° La transparence financière ;	« 2° L'indépendance ;	
3° Les cotisations ;	« 3° L'indépendance ;	« 3° La transparence financière ;	
4° L'expérience et l'ancienneté du syndicat ;	« 4° Le respect des valeurs républicaines ;	« 4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;	
5° L'attitude patriotique pendant l'Occupation.	« 5° L'influence, caractérisée par l'activité et l'expérience ;	« 5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>DEUXIÈME PARTIE  <b>Les relations collectives de travail</b>  LIVRE I<sup>ER</sup>  <b>Les syndicats professionnels</b>  TITRE II  <b>Représentativité syndicale</b></p> <p style="text-align: center;">CHAPITRE II  <b>Syndicats représentatifs</b></p> <p>Art. L. 2122-1. - Tout syndicat professionnel affilié à une organisation représentative au niveau national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.</p> <p>La représentativité des autres syndicats est appréciée conformément aux dispositions de l'article L. 2121-1.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« 6° Une ancienneté minimale de deux ans ;</p> <p>« 7° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux dispositions des articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-8. »</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Le chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p style="text-align: center;">« CHAPITRE II  <b>« Syndicats représentatifs</b>  « Section 1  <b>« Représentativité syndicale au niveau de l'entreprise et de l'établissement</b></p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 2122-1. -</p> <p>Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages <u>valablement</u> exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et qui satisfont aux autres critères de l'article</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-8 ;</p> <p>« 6° L'influence, notamment caractérisée par l'activité et l'expérience ;</p> <p>« 7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations. »</p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p>Le ...</p> <p>... est ainsi rédigé :</p> <p style="text-align: center;">Division  et intitulé sans modification  Division  et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 2122-1. -</p> <p>Dans ...</p> <p>... syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés ...</p> <p>... votants.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><i>Article additionnel après l'article 1<sup>er</sup></i></p> <p style="text-align: center;"><i>Une négociation nationale interprofessionnelle fixe avant le 30 juin 2010 les critères de représentativité des organisations patronales.</i></p> <p style="text-align: center;">Article 2</p> <p style="text-align: center;">I. - Le ...</p> <p>... rédigé :</p> <p style="text-align: center;">Division  et intitulé sans modification  Division  et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;">« Art. L. 2122-1. -</p> <p>Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>L. 2121-1.</p> <p>« Art. L. 2122-2. - Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ces collèges, quel que soit le nombre de votants, et qui satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1.</p> <p>« Art. L. 2122-3. - Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages valablement exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur liste. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.</p> <p>« Section 2 « Représentativité syndicale au niveau du groupe</p> <p>« Art. L. 2122-4. - La représentativité des organisations syndicales au niveau du groupe est appréciée <u>suyant les règles applicables aux entreprises conformément aux règles définies aux articles</u></p>	<p>« Art. L. 2122-2. - Dans ...</p> <p>... nationale, qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés ...</p> <p>... votants.</p> <p>« Art. L. 2122-3. - Lorsqu'une ...</p> <p>... suffrages exprimés...</p> <p>... concernées.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2122-4. - La ...</p> <p>... appréciée conformément ...</p>	<p>« Art. L. 2122-2. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 2122-3. - Non modifié</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2122-4. - La ...</p> <p>... au niveau de tout ou partie du groupe ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	L. 2122-1 à L. 2122-3 relatifs à la représentativité syndicale au niveau de l'entreprise.	... entreprise, par addition de l'ensemble des suffrages obtenus dans les entreprises ou établissements concernés.	... concernés.
	<p style="text-align: center;"><i>« Section 3 « Représentativité syndicale au niveau de la branche professionnelle</i></p>	<p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p>	<p style="text-align: center;">Division et intitulé sans modification</p>
	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2122-5. -</i> Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui :</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2122-5. -</i> Alinéa sans modification</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2122-5. -</i> Non modifié</p>
	<p style="text-align: center;">« 1° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ;</p>	<p style="text-align: center;">« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;</p>	
	<p style="text-align: center;">« 2° Satisfont aux autres critères de l'article L. 2121-1 ;</p>	<p style="text-align: center;">« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;</p>	
	<p style="text-align: center;">« 3° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.</p>	<p style="text-align: center;">« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p>	
	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2122-6. -</i> Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2122-6. -</i> Dans ...</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2122-6. -</i> Dans ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
	<p>salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant de mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi à la suite des résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et de mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.</p> <p>« Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.</p> <p>« Art. L. 2122-7. - Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des salariés relevant des collèges électoraux pour lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats, les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent dans ces collèges les conditions prévues aux articles L. 2122-5 ou L. 2122-6.</p>	<p>... permettant d'y mesurer ...</p> <p>... loi, au plus tard le 30 juin 2009, à la suite ...</p> <p>... entreprises et d'y mesurer ...</p> <p>... présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives ...</p> <p>... interprofessionnel.</p> <p>« Sont représentatives les organisations...</p> <p>... l'audience.</p> <p>« Art. L. 2122-7. - Sont ...</p> <p>... à l'égard des personnels relevant ...</p> <p>... électoraux dans lesquels...</p> <p>... L. 2122-6.</p> <p>« Art. L. 2122-7-1 (nouveau). - Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie,</p>	<p>... loi, suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle aboutissant, au plus tard ...</p> <p>... interprofessionnel.</p> <p>« Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations ...</p> <p>... l'audience.</p> <p>« Art. L. 2122-7. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 2122-7-1. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	—	—	—
	<p align="center"><i>« Section 4 « Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel</i></p>	<p align="center">Division et intitulé sans modification</p>	<p align="center">Division et intitulé sans modification</p>
	<p align="center"><i>« Art. L. 2122-8. - Sont représentatives au ni- veau national et interprofes- sionnel les organisations syn- dicales qui :</i></p>	<p align="center"><i>« Art. L. 2122-8. - Alinéa sans modification</i></p>	<p align="center"><i>« Art. L. 2122-8. - Non modifié</i></p>
	<p align="center"><i>« 1° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages vala- blement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à dé- faut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de vo- tants, additionnés au niveau na- tional. Sont également pris en compte les résultats de la me- sure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans ;</i></p>	<p align="center"><i>« 1° Satisfont aux cri- tères de l'article L. 2121-1 ;</i></p>	
	<p align="center"><i>« 2° Satisfont aux au- tres critères de l'article L. 2121-1 ;</i></p>	<p align="center"><i>« 2° Sont représentati- ves à la fois dans des bran- ches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;</i></p>	
	<p align="center"><i>« 3° Sont représentati- ves à la fois dans des bran- ches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.</i></p>	<p align="center"><i>« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages ex- primés au premier tour des dernières élections aux comi- tés d'entreprise ou de la dél- gation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, addition- nés au niveau de la branche. Sont également pris en</i></p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p data-bbox="461 622 791 931">« Art. L. 2122-9. - Une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est représentative à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels ses règles statutaires lui donnent vocation à présenter des candidats à condition :</p> <p data-bbox="461 943 791 1189">« 1° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition au niveau national et interprofessionnel des résultats mentionnés au 1° de l'article L. 2122-8 ;</p> <p data-bbox="461 1227 791 1350">« 2° De satisfaire aux autres critères de l'article L. 2121-1 et du 3° de l'article L. 2122-8.</p> <p data-bbox="461 1451 791 1507">« Section 5 « Dispositions d'application</p> <p data-bbox="461 1547 791 1951">« Art. L. 2122-10. - Après avis du Haut conseil du dialogue social, le ministre chargé du travail arrête la liste des organisations syndicales reconnues représentatives par branche professionnelle et des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel en application des articles L. 2122-5 à L. 2122-9.</p> <p data-bbox="461 1962 791 2080">« Le Haut conseil du dialogue social comprend des représentants d'organisations nationales interprofessionnel-</p>	<p data-bbox="804 398 1131 584">compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p> <p data-bbox="804 622 1131 678">« Art. L. 2122-9. - Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="804 943 1131 1066">« 1° De satisfaire aux critères de l'article L. 2121-1 et du 2° de l'article L. 2122-8 ;</p> <p data-bbox="804 1227 1131 1413">« 2° D'avoir recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au sein de ces collèges, à l'issue de l'addition des résultats mentionnés au 3° de l'article L. 2122-8.</p> <p data-bbox="804 1451 1131 1507">Division et intitulé sans modification</p> <p data-bbox="804 1547 1131 1603">« Art. L. 2122-10. - Après ...</p> <p data-bbox="804 1805 1131 1895">... syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel ...</p> <p data-bbox="804 1928 1131 1962">... L. 2122-9.</p> <p data-bbox="804 1962 1131 1995">« Le ...</p>	<p data-bbox="1144 622 1471 678">« Art. L. 2122-9. - Non modifié</p> <p data-bbox="1144 1451 1471 1507">Division et intitulé sans modification</p> <p data-bbox="1144 1547 1471 1603">« Art. L. 2122-10. - Alinéa sans modification</p> <p data-bbox="1144 1962 1471 1995">« Le ...</p> <p data-bbox="1144 2029 1471 2080">... d'organisations représentatives d'employeurs au ni-</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>SEPTIÈME PARTIE  <b>Dispositions particulières à certaines professions et activités</b>  LIVRE I<sup>ER</sup>  <b>Journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode</b>  TITRE I<sup>ER</sup>  <b>Journalistes professionnels</b>  CHAPITRE I<sup>ER</sup>  <b>Champ d'application et définitions</b></p>	<p>les d'employeurs et de salariés, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.</p> <p>« Un décret en Conseil d'État détermine ses modalités d'organisation et de fonctionnement.</p> <p>« Art. L. 2122-11. - Un décret détermine les modalités de recueil et de consolidation des résultats aux élections professionnelles pour l'application du présent chapitre. »</p>	<p>... travail, <u>un député et un sénateur, désignés par leur assemblée respective parmi les membres de la commission permanente compétente</u>, et des personnalités qualifiées.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2122-11. - Non modifié</p>	<p><i>veau national et d'organisations syndicales de salariés nationales et interprofessionnelles</i>, des représentants du ministre chargé du travail et des personnalités qualifiées.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2122-11. - Non modifié</p> <p><i>II (nouveau). - Le chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup> du livre I<sup>er</sup> de la septième partie du code du travail est complété par une section 4 ainsi rédigée :</i></p> <p><b>« Section 4  « Représentation professionnelle</b></p> <p>« Art. L. 7111-7. - Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 7111-3, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour les journalistes professionnels et assimilés, est représentative à l'égard des personnels relevant de ce collège, l'organisation syndicale qui satisfait aux critères de l'article L. 2121-1 et qui a</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 2314-3. - Les organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégué du personnel.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2324-4. - Les</p>	<p>—</p> <p><b>CHAPITRE II</b> <b>Les élections professionnelles</b></p> <p>Article 3</p> <p>I. - Le premier alinéa de l'article L. 2314-3 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Sont informées, par voie d'affichage de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.</p> <p>« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »</p> <p>II. - Le premier alinéa de l'article L. 2324-4 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Sont informées, par</p>	<p>—</p> <p><b>CHAPITRE II</b> <b>Les élections professionnelles</b></p> <p>Article 3</p> <p>I. - Le ...</p> <p>... est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Sont ...</p> <p>... syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.</p> <p>« Les ...</p> <p>... l'entreprise ou l'établissement, celles ...</p> <p>... l'entreprise ou l'établissement, ainsi que ...</p> <p>... courrier. »</p> <p>II. - Le ...</p> <p>... est remplacé par deux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>« Sont ...</p>	<p>—</p> <p><i>recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège. »</i></p> <p><b>CHAPITRE II</b> <b>Les élections professionnelles</b></p> <p>Article 3</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>organisations syndicales intéressées sont invitées par l'employeur à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de membre du comité d'entreprise.</p> <p>.....</p>	<p>voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise concernée, légalement constituées depuis au moins deux ans et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.</p> <p>« Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier. »</p>	<p>... syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel ou géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.</p> <p>« Les ...</p> <p>... l'entreprise ou l'établissement, celles ...</p> <p>... l'entreprise ou l'établissement, ainsi que ...</p> <p>... courrier. »</p>	
<p>Art. L. 2314-24. - Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.</p> <p>Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.</p>	<p>III. - Le deuxième alinéa de l'article L. 2314-24 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »</p>	<p>III. - Le ...</p> <p>... est ainsi rédigé :</p> <p>« Au ...</p> <p>... mentionnées au premier et au deuxième alinéa de l'article ...</p> <p>... syndicale. »</p>	<p>III. - Non modifié</p>
<p>Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages</p>		<p>III bis (nouveau). - Dans la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 2314-24 du même code, le</p>	<p>III bis. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.</p> <p>Art. L. 2324-22. - Le scrutin est de liste et à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.</p> <p>Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.</p> <p>Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat. Dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.</p>	<p>IV. - Le deuxième alinéa de l'article L. 2324-22 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2324-4. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale. »</p>	<p>mot : « valablement » est supprimé.</p> <p>IV. - Le ...</p> <p>... est ainsi rédigé :</p> <p>« Au ...</p> <p>... mentionnées au premier et deuxième alinéa de l'article ...</p> <p>... syndicale. »</p> <p>V (<i>nouveau</i>). - Dans la première phrase de l'article L. 2324-22 du même code, le mot : « valablement » est supprimé.</p>	<p>IV. - Non modifié</p> <p>V. - Dans la première phrase <i>du dernier alinéa</i> de l'article ...</p> <p>... supprimé.</p>
<p>Art. L. 1111-2. - 1°</p> <p>.....</p> <p>2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précé-</p>		<p>VI (<i>nouveau</i>). - Dans la première phrase du 2° de l'article L. 1111-2 du même code, les mots : « , y compris » sont remplacés par les mots : « qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins</p>	<p>VI. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>dents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ; .....</p>		<p>un an, ainsi que ».</p> <p>VII (<i>nouveau</i>). - Après l'article L. 2314-18 du même code, il est inséré un article L. 2314-18-1 ainsi rédigé : « Art. L. 2314-18-1. - Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions visées au 2° de l'article L. 1111-2, les conditions d'ancienneté à la date des élections sont de douze mois pour être électeur et de vingt-quatre mois pour être éligible <u>dans l'entreprise utilisatrice.</u> »</p> <p>VIII (<i>nouveau</i>). - Après l'article L. 2324-17 du même code, il est inséré un article L. 2324-17-1 ainsi rédigé : « Art. L. 2324-17-1. - Pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions visées au 2° de l'article L. 1111-2, les conditions d'ancienneté à la date des élections sont de douze mois pour être électeur et de</p>	<p>VII. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2314-18-1. - Pour ... ... conditions <i>mentionnées</i> au 2° de l'article L. 1111-2, <i>la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus</i> pour être électeur, et de vingt-quatre mois <i>continus</i> pour être éligible. « Les salariés mis à disposition, qui remplissent les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, choisissent s'ils exercent leur droit de vote et de candidature dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. »</p> <p>VIII. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2324-17-1. - Pour ... ... conditions <i>mentionnées</i> au 2° de l'article L. 1111-2, <i>la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	—	<p>vingt-quatre mois pour être éligible dans l'entreprise utilisatrice. »</p>	<p><i>être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.</i></p>
		<p>Article 3 bis (nouveau)</p>	<p>Article 3 bis</p>
		<p>I. - Après l'article L. 2314-3 du code du travail, il est inséré un article L. 2314-3-1 ainsi rédigé :</p>	<p>Sans modification</p>
		<p>« Art. L. 2314-3-1. - La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »</p>	
		<p>II. - Après l'article L. 2324-4 du même code, il est inséré un article L. 2324-4-1 ainsi rédigé :</p>	
		<p>« Art. L. 2324-4-1. - La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2312-5. - Dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.</p> <p>Les conditions de ces élections sont définies par accord entre l'autorité gestionnaire du site ou le représentant des employeurs concernés et les organisations syndicales de salariés.</p> <p>Art. L. 2314-8. - Les délégués sont élus, d'une part, par un collège comprenant les ouvriers et employés, d'autre part, par un collège comprenant les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.</p> <p>Art. L. 2314-11. - La répartition du personnel dans</p>		<p>syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise. »</p> <p>III. - Le deuxième alinéa de l'article L. 2312-5 du même code est complété par les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».</p> <p>IV. - Dans l'article L. 2314-8 du même code, le mot : « représentatives » est supprimé.</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées.</p> <p>.....</p>		<p>V. - Après le mot : « syndicales », la fin du premier alinéa de l'article L. 2314-11 du même code est ainsi rédigée : « conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».</p>	
<p>Art. L. 2314-1. - Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, le caractère d'établissement distinct est reconnu par l'autorité administrative.</p>		<p>VI. - L'article L. 2314-31 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans le premier alinéa, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 » ;</p>	
<p>La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par décision administrative, emporte la cessation des fonctions des délégués du personnel, sauf si un accord contraire, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, permet aux délégués du personnel d'achever leur mandat.</p>		<p>2° Dans le deuxième alinéa, les mots : « représentatives dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-3-1 ».</p>	
<p>Art. L. 2322-5. - Dans chaque entreprise, à défaut d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, l'autorité administrative du siège de l'entreprise a compétence pour reconnaître le caractère d'établissement distinct.</p>		<p>VII. - L'article L. 2322-5 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans le premier alinéa, après le mot : « intéressées », sont insérés les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 » ;</p>	
<p>La perte de la qualité d'établissement distinct, reconnue par la décision administrative, emporte suppression du comité de l'établissement considéré, sauf si un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentati-</p>		<p>2° Dans le deuxième alinéa, les mots : « représen-</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>ves dans l'entreprise prévoit que les membres du comité d'établissement achèvent leur mandat.</p>		<p>tatives dans l'entreprise » sont remplacés par les mots : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1, ».</p>	
<p>Art. L. 2324-1. - Le comité d'entreprise comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés.</p>			
<p>..... Le nombre de membres peut être augmenté par convention ou accord entre l'employeur et les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise.</p>		<p>VIII. - Après le mot : « syndicales », la fin du dernier alinéa de l'article L. 2324-1 du même code est ainsi rédigée : « intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1. »</p>	
<p>Art. L. 2324-11. - Les représentants du personnel sont élus sur des listes établies par les organisations syndicales représentatives pour chaque catégorie de personnel :</p>		<p>IX. - Dans le premier alinéa de l'article L. 2324-11 du même code, le mot : « représentatives » est supprimé.</p>	
<p>..... Art. L. 2324-13. - La répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.</p>		<p>X. - Le premier alinéa de l'article L. 2324-13 du même code est complété par les mots : « conclu selon les conditions de l'article L. 2324-4-1 ».</p>	
<p>..... Art. L. 2324-21. - Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Cet accord respecte les</p>		<p>XI. - Dans la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2324-21 du même code, le mot : « représentatives » est remplacé par le</p>	





Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2143-4. - Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, tout syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité d'entreprise et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2143-5. - Dans les entreprises de deux mille salariés et plus comportant au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2143-4. -</p> <p>.....</p> <p>Ce délégué supplémentaire est désigné parmi ses adhérents appartenant à l'un ou l'autre de ces deux collèges.</p>	<p>II. - Au premier alinéa des articles L. 2143-4 et L. 2143-5 du même code, après les mots : « syndicat représentatif », sont insérés les mots : « dans l'entreprise ».</p> <p>III. - Le second alinéa de l'article L. 2143-4 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages <u>valablement</u> exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise <u>ou de la délégation unique du personnel</u> ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. »</p>	<p>II. - Dans le premier ...</p> <p>... l'entreprise ».</p> <p>III. - Le ...</p> <p>... est ainsi rédigé :</p> <p>« Ce ...</p> <p>... suffrages exprimés ...</p> <p>... votants. »</p>	<p><i>conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. »</i></p> <p>II. - Non modifié</p> <p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>« Ce ...</p> <p>... d'entreprise ou des délégués ...</p> <p>... votants. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2143-5. - <i>Cf. supra.</i></p>	<p>IV. - Après le premier alinéa de l'article L. 2143-5 du même code, il est inséré un <u>deuxième</u> alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ce délégué syndical central est désigné parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages <u>valablement</u> exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, <u>à défaut</u>, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, en additionnant les suffrages de l'ensemble des établissements compris dans ces entreprises. »</p>	<p>IV. - Après ...</p> <p>... inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Ce ...</p> <p>... suffrages exprimés...</p> <p>... ou des délégués ...</p> <p>... entreprises. »</p>	<p>IV. - Alinéa sans modification</p> <p>« Ce délégué syndical central est désigné <i>par un syndicat qui a recueilli au moins 10 %</i> des suffrages exprimés ...</p> <p>... élections <i>des titulaires</i> au comité ...</p> <p>... personnel ou, <i>à défaut</i>, des délégués ...</p> <p>... entreprises. »</p>
<p>Art. L. 2143-6. - Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.</p>	<p>V. - Au premier alinéa de l'article L. 2143-6 du même code, après les mots : « les syndicats représentatifs », sont insérés les mots : « dans l'établissement ».</p>	<p>V. - Dans le premier ...</p> <p>... l'établissement ».</p>	<p>V. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 2143-11. - En cas de réduction importante et durable de l'effectif en dessous de cinquante salariés, la suppression du mandat de délégué syndical est subordonnée à un accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.</p>	<p>VI. - Avant le premier alinéa de l'article L. 2143-11 du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 cessent d'être réunies. »</p>	<p>VI. - Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p> <p>... prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-3 et à l'article L. 2143-6 cessent d'être réunies. »</p>	<p>VI. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 2324-2. - Sous</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>réserve des dispositions applicables dans les entreprises de moins de trois cents salariés, prévues à l'article L. 2143-22, chaque organisation syndicale de travailleurs représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article L. 2324-15.</p>	<p>VII. - La première phrase de l'article L. 2324-2 du même code est complétée par les mots : « en priorité parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages <u>valablement</u> exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les établissements existant dans ces entreprises ».</p>	<p>VII. - La ...  ... suffrages exprimés...  ... en- treprises ».</p>	<p>VII. - <i>L'article L. 2324-2 du même code est ainsi modifié :</i> <i>1° (nouveau) La première phrase est complétée par les mots : « en priorité ...</i>  <i>... en- treprises. » ;</i>  <i>2° (nouveau) La dernière phrase est ainsi rédigée : « Il est choisi parmi les adhérents de l'organisation élus au comité d'entreprise. »</i></p>
<p><b>DEUXIÈME PARTIE</b> <b>Les relations collectives de travail</b> <b>LIVRE I<sup>ER</sup></b> <b>Les syndicats professionnels</b> <b>TITRE IV</b> <b>Exercice du droit syndical</b> <b>CHAPITRE II</b> <b>Section syndicale</b>  <b>Section 1</b> <b>Constitution</b>  Art. L. 2142-1. - Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1.</p>	<p><b>CHAPITRE IV</b> <b>Le représentant de la section syndicale</b>  Article 5  Le chapitre II du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail est modifié comme suit : 1° L'article L. 2142-1 est remplacé par les dispositions suivantes : « <i>Art. L. 2142-1.</i> - Chaque syndicat représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque syndicat légalement constitué depuis au moins deux ans, ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républi-</p>	<p><b>CHAPITRE IV</b> <b>Le représentant de la section syndicale</b>  Article 5  I. - Le ...  ... est ainsi modifié : 1° L'article L. 2142-1 est ainsi rédigé : « <i>Art. L. 2142-1.</i> - Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et</p>	<p><b>CHAPITRE IV</b> <b>Le représentant de la section syndicale</b>  Article 5  I. - Alinéa sans modification  1° Alinéa sans modification  « <i>Art. L. 2142-1.</i> - Dès ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Section 2  <b>Cotisations syndicales</b>            Section 3  <b>Affichage et diffusion des communications syndicales</b>            Section 4  <b>Local syndical</b>            Section 5  <b>Réunions syndicales</b></p>	<p>caines et d'indépendance peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 2131-1. » ;</p> <p>2° Les sections 2, 3, 4 et 5 deviennent respectivement les sections 3, 4, 5 et 6 ;</p> <p>3° Il est inséré après la section 1 une section 2 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Section 2            « Représentant de la section syndicale</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2142-1-1. -</i>            Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou dans les établissements de cinquante salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>« Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions du présent chapitre. Il bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.</p> <p>« Le mandat du représentant de la section syndicale prend fin <u>automatique-</u></p>	<p>d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans dans l'entreprise ou dans son champ professionnel et géographique peut ...            ... conformément à l'article L. 2131-1. » ;</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Après la section 1, il est rétabli une section 2 ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">Division            et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 2142-1-1. -</i>            Chaque ...</p> <p>... ou de l'établissement de cinquante ...</p> <p>... l'établissement.</p> <p style="text-align: center;">Alinéa sans modification</p> <p>Le ...</p> <p>... fin, à l'issue ...</p>	<p>... deux ans <i>et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée</i> peut constituer ...</p> <p>... L. 2131-1. » ;</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>ment, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.</p>	<p>... l'entreprise.</p>	—
	<p>« Art. L. 2142-1-2. - Les dispositions des articles L. 2143-1 et L. 2143-2 relatives aux conditions de désignation du délégué syndical et celles du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des délégués syndicaux sont applicables au représentant de la section syndicale.</p>	<p>« Le salarié qui perd ainsi son mandat de représentant syndical ne peut pas être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise. »</p>	
	<p>« Art. L. 2142-1-3. - Chaque représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à quatre heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.</p>	<p>« Art. L. 2142-1-2. - Les ...</p> <p>... syndical, celles des articles L. 2143-7 à L. 2143-10 et des deuxième et troisième alinéas de l'article L. 2143-11 relatives à la publicité, à la contestation, à l'exercice et à la suppression de son mandat et celles du livre IV de la présente partie ...</p> <p>... syndicale.</p>	
	<p>« L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.</p>	<p>« Art. L. 2142-1-3. - Non modifié</p>	
	<p>« Art. L. 2142-1-4. - Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats non re-</p>	<p>« Art. L. 2142-1-4. - Dans ...</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2142-8. - ..... Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.</p>	<p>présentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale. »</p>	<p>... l'entreprise qui constituent ...</p> <p>... syndicale. Par disposition conventionnelle, ce mandat de représentant peut ouvrir droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le délégué du personnel pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale. »</p>	<p>4° (nouveau) Le second alinéa de l'article L. 2142-8 est ainsi rédigé : « Dans les entreprises ou établissements de mille salariés et plus, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement et par un syndicat affilié à une organisation représentative au niveau national et interprofessionnel un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement. »</p>
<p>CHAPITRE III Délégué syndical</p>		<p>II (nouveau). - Le chapitre III du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du même code est complété par une section 5 ainsi rédigée :</p> <p>« Section 5 « Conditions de désignation dérogatoire</p> <p>« Art. L. 2143-23. - Par dérogation à l'article L. 2142-1-1 et lorsqu'en raison d'une carence au premier tour des élections profession-</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Section 5 « Conditions de désignation dérogatoire</p> <p>« Art. L. 2143-23. - Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	—	<p>nelles, un délégué syndical n'a pu être désigné au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou lorsqu'il n'existe pas de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, le représentant de la section syndicale visé aux articles L. 2142-1-1 et L. 2142-1-4 désigné par une organisation syndicale de salariés affiliée à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel peut disposer, sur mandatement par son organisation syndicale, du pouvoir de négocier et conclure un accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>« Si, à l'issue des élections professionnelles suivant le mandatement du représentant de la section syndicale, l'organisation syndicale à laquelle il est adhérent n'est pas reconnue représentative et nomme un autre représentant de la section syndicale, celui-ci ne peut pas être mandaté. »</p>
Art. L. 2141-5. - Il est interdit à l'employeur de		<p>III (nouveau). - Le II n'est pas applicable dans les entreprises qui entrent dans le champ des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail et de l'article 12 de la présente loi.</p>	<p>III. - Le ...</p> <p>... présente loi, ni dans les entreprises qui entrent dans le champ des conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.</p>		<p>Article 5 bis (nouveau)</p> <p>I. - L'article L. 2141-5 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. »</p> <p>II. - Après l'article L. 2242-19 du même code, il est inséré un article L. 2242-20 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2242-20. - Dans les entreprises de trois cents salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées aux articles L. 2331-1 et L. 2341-3 employant trois cents salariés et plus, la négociation prévue à l'article L. 2242-15 porte également sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions. »</p>	<p>Article 5 bis</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 6111-1. - La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale.</p> <p>.....</p> <p>En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son</p>			<p>III (nouveau). - Le dernier alinéa de l'article L. 6111-1 du code du travail</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>expérience, notamment professionnelle.</p> <p>Art. L. 2231-1. - La convention ou l'accord est conclu entre :</p> <p>- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national, ou affiliées à ces organisations, ou ayant fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2232-2. - La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.</p>	<p>CHAPITRE V</p> <p><b>La validité des accords et les règles de la négociation collective</b></p> <p>Article 6</p> <p>I. - Le deuxième alinéa de l'article L. 2231-1 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« - d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ; ».</p> <p>II. - L'article L. 2232-2 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 2232-2. - La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des</p>	<p>Article 5 ter (nouveau)</p> <p>Le dernier alinéa de l'article L. 6111-1 du code du travail est complété par les mots : « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».</p> <p>CHAPITRE V</p> <p><b>La validité des accords et les règles de la négociation collective</b></p> <p>Article 6</p> <p>I. - Le ...</p> <p>... est ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>II. - L'article ...</p> <p>... est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-2. - La ...</p> <p>... recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-8, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce</p>	<p><i>est complété par les mots : « ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales ».</i></p> <p>Article 5 ter</p> <p><b>Supprimé</b></p> <p>CHAPITRE V</p> <p><b>La validité des accords et les règles de la négociation collective</b></p> <p>Article 6</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>L'opposition, réalisée dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8, est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord.</p>	<p>délégués du personnel quel que soit le nombre de votants, additionnés conformément à l'article L. 2122-8 et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.</p> <p>« Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, lorsqu'ils sont disponibles.</p> <p>« L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »</p>	<p>niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>II bis (nouveau).</i> - Après l'article L. 2232-2 du même code, il est inséré un article L. 2232-2-1 ainsi rédigé :</p> <p>« <i>Art. L. 2232-2-1.</i> - La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.</p> <p>« Lorsque l'accord interprofessionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-8, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur</p>	<p><i>II bis.</i> - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2232-6. - I. - Lorsqu'une convention de branche ou un accord professionnel étendu le prévoit, la validité des conventions ou accords conclus dans le même champ d'application professionnel est subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales représentant une majorité de salariés de la branche.</p> <p>La convention ou l'accord définit la règle selon laquelle cette majorité est appréciée en retenant les résultats :</p> <p>1° Soit d'une consultation des salariés concernés, organisée périodiquement en vue de mesurer la représentativité des organisations syndicales de salariés de la branche ;</p> <p>2° Soit des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.</p> <p>II. - Lorsque la majorité prévue au I est appréciée en retenant les résultats d'une consultation des salariés concernés, celle-ci doit res-</p>	<p>III. - L'article L. 2232-6 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 2232-6. - La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages valablement exprimés lors de la mesure de l'audience telle que définie en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p> <p>« L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet ac-</p>	<p>d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »</p> <p>III. - L'article ... ... est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-6. - La ...</p> <p>... recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.</p> <p>« L'opposition ...</p>	<p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>pecter les principes généraux du droit électoral.</p> <p>Participent à cette consultation, les salariés satisfaisant aux conditions pour être électeur fixées par l'article L. 2324-14.</p> <p>Les modalités et la périodicité de cette consultation sont fixées par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné au I.</p> <p>Les contestations relatives à cette consultation relèvent du juge judiciaire.</p> <p>III. - Lorsque la majorité prévue au I est appréciée en retenant les résultats des dernières élections aux comités d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, la convention de branche ou l'accord professionnel étendu fixe le mode de décompte des résultats de ces élections.</p> <p>Art. L. 2232-7. - A défaut de conclusion de la convention ou de l'accord étendu prévu au premier alinéa du I de l'article L. 2232-6, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est soumise à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.</p>	<p>cord ou de cette convention <u>réalisée</u> dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »</p> <p>IV. - L'article L. 2232-7 du même code est abrogé.</p>	<p>... convention dans les ...</p> <p>... L. 2231-8. »</p> <p>IV. - L'article ... est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-7. - La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.</p> <p>« Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises</p>	<p>IV. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p>Art. L. 2232-12. - Une convention de branche ou un accord professionnel étendu, conclu en l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans leur champ d'application, détermine les conditions de validité des conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement, en retenant l'une ou l'autre des modalités énumérées aux 1° et 2° ci-après :</p> <p>1° Soit la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement est signé par une ou des organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si les</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>V. - L'article L. 2232-12 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 2232-12. - La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages <u>valablement</u> exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.</p> <p>« L'opposition est ex-</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants. »</p> <p>V. - L'article ... ... est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-12. - La ...</p> <p>... 30 % des suffrages exprimés au ...</p> <p>... mêmes élections, quel que soit le nombre de votants. »</p> <p>« L'opposition ...</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>V. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>organisations syndicales de salariés signataires ne satisfont pas à la condition de majorité, le texte peut être soumis à l'approbation, à la majorité des suffrages exprimés, des salariés de l'entreprise ou de l'établissement, dans des conditions déterminées par décret et devant respecter les principes généraux du droit électoral. Cette consultation est réalisée à l'initiative des organisations syndicales de salariés signataires, à laquelle des organisations syndicales de salariés non signataires peuvent s'associer ;</p>	<p>primée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord. »</p>	<p>... cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »</p>	
<p>2° Soit la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.</p>	<p>VI. - Les articles L. 2232-13 à L. 2232-15 du même code sont remplacés par un article ainsi rédigé :</p>	<p>VI. - Les ...</p>	<p>VI. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 2232-13. - A défaut de convention ou d'accord étendu, tel que prévu au 1° de l'article L. 2232-12, la validité de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndica-</p>	<p>« Art. L. 2232-13. - La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette ca-</p>	<p>... sont remplacés par les articles L. 2232-13 et L. 2232-14 ainsi rédigés : « Art. L. 2232-13. - Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>les de salariés représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord.</p>	<p>tégorie de salariés.</p> <p>« Lorsque la convention ou l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages <u>valablement</u> exprimés dans ce collège au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège, à ces mêmes élections. »</p>	<p>« Lorsque ...</p> <p>... 30 % des suffrages exprimés ...</p> <p>... élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	
<p>Art. L. 2232-14. - En cas de carence d'élections professionnelles, lorsqu'un délégué syndical a été désigné dans l'entreprise ou dans l'établissement, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement signé par ce délégué est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés dans les conditions fixées au 1° de l'article L. 2232-12.</p>		<p>« Art. L. 2232-14 (nouveau). - En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit. »</p>	
<p>Art. L. 2232-15 - Lorsque la convention ou l'accord n'intéresse qu'une</p>			



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral défini à l'article L. 2324-11, sa validité est subordonnée à la signature ou à l'absence d'opposition d'organisations syndicales de salariés représentatives ayant obtenu au moins la moitié des suffrages exprimés dans ce collège.</p>	<p>VII. - Au premier alinéa de l'article L. 2232-34 du même code, les mots : « aux articles L. 2232-12 à L. 2232-15 » sont remplacés par les mots : « aux articles L. 2232-12 et L. 2232-13 ».</p>	<p>VII. - L'article L. 2232-34 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2232-34. - La validité d'un accord conclu au sein de tout ou partie d'un groupe est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans les entreprises comprises dans le périmètre de cet accord au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires des comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel, ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans le même périmètre la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p> <p>« L'opposition est exprimée dans un délai de huit jours à compter de la date de notification de cet accord dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8. »</p>	<p>VII. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 2261-10. - Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2327-16. - Les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activités sociales et culturelles.</p> <p>Toutefois, les comités</p>			<p><i>VII bis (nouveau).</i> - L'article L. 2261-10 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane, côté salarié, d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III. »</p> <p><i>VII ter (nouveau).</i> - Après l'article L. 2264-14 du même code, il est inséré un article L. 2261-14-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2261-14-1. - La perte de la qualité d'organisation représentative de toutes les organisations syndicales signataires d'une convention ou d'un accord collectif n'entraîne pas la mise en cause de cette convention ou de cet accord. »</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>d'établissement peuvent confier au comité central d'entreprise la gestion d'activités communes.</p> <p>Un accord entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, n'ayant pas fait l'objet d'une opposition dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 2232-12, peut définir les compétences respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement.</p>	<p>VIII. - Au deuxième alinéa de l'article L. 2327-16 du même code, les mots : « dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 2232-12 » sont remplacés par les mots : « dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12 ».</p>	<p>VIII. - Dans le dernier alinéa de l'article L. 2327-16 du même code, les mots : « n'ayant pas fait l'objet d'une opposition dans les conditions prévues au 2° de » sont remplacés par les mots : « conclu dans les conditions prévues à ».</p>	<p>VIII. - Non modifié</p>
<p><b>LIVRE II</b>  <b>La négociation collective - Les conventions et accords collectifs de travail</b>  <b>TITRE III</b>  <b>Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail</b>  <b>CHAPITRE II</b>  <b>Règles applicables à chaque niveau de négociation</b>  Section 3  <b>Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement</b>  Sous-section 3  <b>Dérogations dans les entreprises dépourvues de délégué syndical</b>  Paragraphe 1  <b>Conditions de la négociation dérogatoire</b></p>	<p>Article 7</p> <p>La sous-section 3 de la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p><i>« Sous-section 3  « Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical  « Paragraphe 1  « Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel</i></p>	<p>Article 7</p> <p>I. - La ...</p> <p>... est ainsi rédigée :</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Article 7</p> <p>Sans modification</p>
<p>Art. L. 2232-21. - Lorsqu'une telle faculté est prévue par une convention de branche ou un accord professionnel étendu, les entreprises dépourvues de délégué syndical peuvent déroger aux règles de conclusion et de négociation applicables aux</p>	<p>« Art. L. 2232-21. - Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical</p>	<p>« Art. L. 2232-21. - Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>entreprises pourvues de délégué syndical dans les conditions fixées aux paragraphes 2 et 3.</p>	<p>dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>	
<p>Art. L. 2232-22. - La convention de branche ou l'accord professionnel étendu détermine :</p> <p>1° Les thèmes ouverts à la négociation dérogatoire ;</p> <p>2° Les conditions d'exercice du mandat des salariés mandatés mentionnés au paragraphe 3 ;</p> <p>3° Les modalités de suivi des accords par l'observatoire paritaire de branche de la négociation ;</p> <p>4° Les conditions de majorité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié.</p>	<p>« Art. L. 2232-22. - La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à la conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages <u>valablement</u> exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.</p>	<p>« La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.</p>	
		<p>« Art. L. 2232-22. - La ...</p>	
		<p>... subordonnée à leur conclusion ...</p>	
		<p>... des suffrages exprimés ...</p>	
		<p>... applicables.</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Paragraphe 2</b> <b>Conclusion par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel</b></p> <p>Art. L. 2232-23. - La convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné à l'article L. 2232-21 peut prévoir qu'en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail.</p> <p>Les accords d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accords collectifs de travail au sens du présent livre qu'après leur approbation par une commission paritaire nationale de branche, dont les modalités de fonctionnement sont prévues par la convention de branche ou l'accord professionnel étendu.</p> <p>Faute d'approbation,</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>« Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.</p> <p>« A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.</p> <p>« Art. L. 2232-23. - Le temps passé aux négociations prévues à l'article L. 2232-21 n'est pas imputable sur les heures de délégation prévues aux articles L. 2315-1 et L. 2325-6. Chaque élu titulaire appelé à participer à une négociation en application de l'article L. 2232-21 dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale. L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 2232-23. - Non modifié</p>	<p style="text-align: center;">—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>l'accord est réputé non écrit.</p> <p>Art. L. 2232-24. - L'accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application du présent paragraphe ne peut entrer en application qu'après son dépôt auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire, accompagné de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale de branche compétente. Cette commission peut également se voir confier le suivi de son application.</p>	<p><i>« Paragraphe 2 « Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés</i></p> <p><i>« Art. L. 2232-24. - Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche. Ces accords collectifs portent sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs visés à l'article L. 1233-21. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.</i></p> <p><i>« Les organisations syndicales représentatives dans la branche de laquelle relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</i></p>	<p>Division et intitulé sans modification</p> <p><i>« Art. L. 2232-24. - Dans ...</i></p> <p>... peuvent être négociés et conclus ...</p> <p>... salarié. Alinéa sans modification</p>	
<p>Paragraphe 3 <b>Conclusion par un ou plusieurs salariés mandatés</b></p> <p>Art. L. 2232-25. - La convention de branche ou l'accord professionnel étendu mentionné à l'article L. 2232-21 peut prévoir que, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise ou d'établissement sont</p>	<p><i>« Art. L. 2232-25. - Chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder dix heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.</i></p>	<p><i>« Art. L. 2232-25. - Non modifié</i></p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour une négociation déterminée, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national. A cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié.</p> <p>Les organisations syndicales représentatives au niveau national doivent être informées au niveau départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.</p>	<p>L'employeur qui entend contester l'utilisation faite des heures de délégation saisit le juge judiciaire.</p>		
<p>Art. L. 2232-26. - Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.</p>	<p>« Art. L. 2232-26. - Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur mentionnés au premier alinéa de l'article L. 2324-15.</p>	<p>« Art. L. 2232-26. - Non modifié</p>	
<p>Art. L. 2232-27. - L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.</p>	<p>« Art. L. 2232-27. - L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.</p>	<p>« Art. L. 2232-27. - Non modifié</p>	
<p>Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.</p>	<p>« Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.</p>		
	<p>« <i>Paragraphe 3</i> <b>« Conditions de négociation, de validité, de révision et de dénonciation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégué syndical</b></p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	
	<p>« Art. L. 2232-27-1. - La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise man-</p>	<p>« Art. L. 2232-27-1. - Non modifié</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2232-28. - L'accord d'entreprise ou d'établissement signé par le salarié mandaté ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p>	<p>datés se déroule dans le respect des règles suivantes :</p> <p>« 1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;</p> <p>« 2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;</p> <p>« 3° Concertation avec les salariés ;</p> <p>« 4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.</p> <p>« Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.</p>	<p>« Art. L. 2232-28. - Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus ...</p> <p>... compétente.</p>	
<p>Paragraphe 4 <b>Renouvellement, révision, dénonciation</b></p>	<p>« Art. L. 2232-29. - Les accords d'entreprise conclus selon les modalités définies aux paragraphes 1 et 2 peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés selon les</p>	<p>« Art. L. 2232-29. - Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus ...</p>	



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>lités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet.</p>	<p>modalités mentionnées à ces paragraphes respectivement par l'employeur signataire, les représentants élus du personnel ou un salarié mandaté à cet effet. »</p>	<p>... effet. »</p>	
<p>Art. L. 1142-5. - Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :</p>		<p>II (<i>nouveau</i>). - À la fin du 2° de l'article L. 1142-5 du même code, les références : « L. 2232-23 et L. 2232-25 » sont remplacées par les références : « L. 2232-21 et L. 2232-24 ».</p>	
<p>..... 2° Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-23 et L. 2232-25 ;</p>			
<p>Art. L. 2411-1. - Bénéficiaire de la protection contre le licenciement prévue par le présent chapitre, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le salarié investi de l'un des mandats suivants :</p>		<p>III (<i>nouveau</i>). - Dans le 10° de l'article L. 2411-1, le premier alinéa de l'article L. 2411-4, le 10° de l'article L. 2412-1, l'article L. 2412-10, le 10° de l'article L. 2413-1 et la première phrase du 11° de l'article L. 2414-1 du même code, la référence « L. 2232-25 » est remplacée par la référence : « L. 2232-24 ».</p>	
<p>..... 10° Salarié mandaté, dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;</p>			
<p>Art. L. 2411-4. - Le licenciement d'un salarié mandaté au titre de l'article L. 2232-25 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.</p>			
<p>Art. L. 2412-1. - Bénéficiaire de la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée prévue par le présent chapitre le salarié investi de l'un des mandats suivants :</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2412-10. - La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié mandaté au titre de l'article L. 2232-25, avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.</p> <p>Art. L. 2413-1. - L'interruption ou la notification du non-renouvellement de la mission d'un salarié temporaire par l'entrepreneur de travail temporaire ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsque le salarié est investi de l'un des mandats suivants :</p> <p>.....</p> <p>10° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 2414-1. - Le transfert d'un salarié compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement par application de l'article L. 1224-1 ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il est investi de l'un des mandats suivants :</p> <p>.....</p> <p>11° Salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232-25, dès que l'employeur a connaissance</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>de l'imminence de sa désignation, ou ancien salarié mandaté, durant les douze mois suivant la date à laquelle son mandat a pris fin. Lorsque aucun accord n'a été conclu à l'issue de la négociation au titre de laquelle le salarié a été mandaté, le délai de protection court à compter de la date de fin de cette négociation matérialisée par un procès-verbal de désaccord.</p> <p><b>DEUXIÈME PARTIE</b>  <b>Les relations collectives de travail</b>  <b>LIVRE I<sup>er</sup></b>  <b>Les syndicats professionnels</b>  <b>TITRE III</b>  <b>Statut juridique</b></p> <p><b>CHAPITRE V</b>  <b>Dispositions pénales</b></p> <p>Art. L. 2135-1. - Le fait pour un directeur ou un administrateur d'un syndicat professionnel ou d'une union de syndicats de méconnaître les dispositions de l'article L. 2131-1, relatives à l'objet des syndicats, est puni d'une amende de 3 750 euros.</p> <p>La dissolution du syndicat ou de l'union de syndicats peut en outre être prononcée à la diligence du procureur de la République.</p> <p>Toute fausse déclaration relative aux statuts et aux noms et qualités des directeurs ou administrateurs est punie d'une amende de 3 750 euros.</p>	<p><b>CHAPITRE VI</b>  <b>Ressources et moyens</b></p> <p>Article 8</p> <p>Le titre III du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :</p> <p>1° Son intitulé est remplacé par l'intitulé suivant : « Statut juridique, ressources et moyens » ;</p> <p>2° Le chapitre V devient le chapitre VI et les articles L. 2135-1 et L. 2135-2 deviennent respectivement les articles L. 2136-1 et L. 2136-2 ;</p>	<p><b>CHAPITRE VI</b>  <b>Ressources et moyens</b></p> <p>Article 8</p> <p>I. - Le ...</p> <p>... modifié :</p> <p>1° Son intitulé est ainsi rédigé : « Statut juridique, ressources et moyens » ;</p> <p>2° Non modifié</p>	<p><b>CHAPITRE VI</b>  <b>Ressources et moyens</b></p> <p>Article 8</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2135-2. - Le fait pour un employeur d'enfreindre les dispositions de l'article L. 2134-2, relatives à l'utilisation des marques syndicales ou des labels, est puni d'une amende de 3 750 euros.</p> <p>La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 euros.</p>	<p>3° Il est rétabli après le chapitre IV un chapitre V ainsi rédigé :</p> <p style="text-align: center;">« CHAPITRE V  <b>« Ressources et moyens</b>  <i>« Section 1</i>  <b>« Certification et publicité des comptes des organisations syndicales et professionnelles</b></p> <p>« Art. L. 2135-1. - Les syndicats professionnels et leurs unions mentionnés aux articles L. 2131-2, L. 2133-1 et L. 2133-2 relatifs à la création de syndicats professionnels et les associations de salariés ou d'employeurs régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, par le droit local sont tenus d'établir des comptes annuels, dans des conditions fixées par décret.</p> <p>« Art. L. 2135-2. - Les syndicats professionnels et leurs unions, les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 qui contrôlent une ou plusieurs personnes morales au sens de l'article L. 233-16 du code de commerce, sans entretenir avec el-</p>	<p>3° Il est rétabli un chapitre V ainsi rédigé :</p> <p style="text-align: center;">Division  et intitulé sans modification  Division  et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2135-1. -  Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-2. - Non modifié</p>	<p>3° Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division  et intitulé sans modification  Division  et intitulé sans modification</p> <p>« Art. L. 2135-1. -  Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-2. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>les de lien d'adhésion ou d'affiliation, sont tenus, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité :</p> <p>« a) Soit d'établir des comptes consolidés ;</p> <p>« b) Soit de fournir, en annexe à leurs propres comptes, les comptes de ces personnes morales, ainsi qu'une information sur la nature du lien de contrôle. Dans ce cas, les comptes de ces personnes morales doivent avoir fait l'objet d'un contrôle légal.</p> <p>« Art. L. 2135-3. - Les syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 peuvent, lorsque leurs statuts le prévoient, établir des comptes combinés intégrant la comptabilité des personnes morales et entités avec lesquels ils ont des liens d'adhésion ou d'affiliation, dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.</p> <p>« Art. L. 2135-4. - Les comptes sont arrêtés par l'organe chargé de la direction et approuvés par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.</p> <p>« Art. L. 2135-5. - Les syndicats professionnels, de salariés ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 tenus</p>	<p>« Art. L. 2135-3. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-4. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-5. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 2135-3. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-4. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 2135-5. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>d'établir des comptes assurent la publicité de leurs comptes dans des conditions déterminées par décret pris après avis du Conseil national de la comptabilité.</p> <p>« Les dispositions du premier alinéa sont applicables au syndicat ou à l'association qui combine les comptes des organisations mentionnées à l'article L. 2135-3. Ces organisations sont alors dispensées de l'obligation de publicité.</p> <p>« <i>Art. L. 2135-6.</i> - Les syndicats professionnels, ou d'employeurs, leurs unions et les associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 dont les ressources dépassent un seuil fixé par décret sont tenus de nommer au moins un commissaire aux comptes et un suppléant.</p> <p>« <i>Section 2</i> « <i>Mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales</i></p> <p>« <i>Art. L. 2135-7.</i> - Avec son accord exprès et dans les conditions prévues à l'article L. 2135-8, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs mentionnée à l'article L. 2231-1.</p> <p>« Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.</p> <p>« Le salarié, à l'expiration de sa mise à disposition, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>	<p>—</p> <p>« Le premier alinéa est applicable ...</p> <p>... publicité.</p> <p>« <i>Art. L. 2135-6.</i> - Non modifié</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 2135-7.</i> - Non modifié</p>	<p>—</p> <p>« <i>Art. L. 2135-6.</i> - Non modifié</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 2135-7.</i> - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>« Art. L. 2135-8. - Une convention collective ou un accord collectif de branche étendus ou un accord d'entreprise détermine les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.</p>	<p>« Art. L. 2135-8. - Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 2135-8. - Non modifié</p>
	<p>« Section 3 « <b>Financement du dialogue social</b></p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2135-9. - Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord contribuent au financement de l'exercice de la négociation collective par le moyen d'une contribution assise sur un pourcentage des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Cette contribution assure exclusivement le financement du dialogue social.</p>	<p>« Art. L. 2135-9. - Une ...  ... de cet accord contribuent au financement du dialogue social.</p>	<p>« Art. L. 2135-9. - Une convention ou un accord collectif <i>national</i> de travail ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir ...  ... social. <i>Cette contribution assure exclusivement le financement du dialogue social.</i></p>
	<p>« La convention ou l'accord collectif de travail répartit le produit des contributions entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sens des articles L. 2122-1 à L. 2122-5.</p>	<p>« Les dépenses des entreprises mentionnées aux articles L. 2143-13 à L. 2143-16, L. 2315-1, L. 2325-6 à L. 2325-10, L. 2325-43 et L. 4614-3 sont déductibles des éventuelles contributions versées conformément à l'alinéa précédent.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« La convention ou l'accord collectif de travail répartit le produit des contributions entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au sens des articles L. 2122-1 à L. 2122-5.</p>	<p>« La ...  ... répartit, le cas échéant, le produit de ces contributions entre les organisations ...  ... L. 2122-5.</p>	<p>Alinéa sans modification</p>
	<p>« Art. L. 2135-10. - Les dépenses des entreprises mentionnées aux articles L. 2325-43, L. 2325-6 à</p>	<p>« Art. L. 2135-10. - <b>Supprimé</b></p>	<p>« Art. L. 2135-10. - <b>Suppression maintenue</b></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 8241-1. - Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.</p> <p>Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le</p>	<p>L. 2325-10, L. 2315-1, L. 2143-13 à L. 2143-16 et L. 4614-3 sont déductibles de la contribution prévue à l'article L. 2135-9. » ;</p> <p>4° L'article L. 8241-1 est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« 3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »</p>	<p>4° <i>Supprimé</i></p> <p>II (<i>nouveau</i>). - Après l'article L. 2242-9 du même code, il est inséré un article L. 2242-9-1 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 2242-9-1. - La négociation annuelle donne lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.</p> <p>« Dans les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation annuelle de négocier prévue à l'article L. 2242-1, l'employeur communique aux salariés qui en font la demande une information sur les mises à disposition de salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »</p> <p>III (<i>nouveau</i>). - L'article L. 8241-1 du même</p>	<p>4° <b>Suppression maintenue</b></p> <p>II. - Non modifié</p> <p>III. - Non modifié</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>cadre :</p> <p>.....</p>		<p>code est complété par un 3° ainsi rédigé :</p> <p>« 3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1. »</p> <p>IV (<i>nouveau</i>). - La section 3 du chapitre V du titre III du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail entre en vigueur le 30 juin 2009.</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
	<p><b>CHAPITRE VII</b> <b>Dispositions diverses et transitoires</b></p> <p>Article 9</p> <p>I. - La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-8 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.</p> <p>II. - Jusqu'à la première détermination des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, en application des dispositions de la présente loi, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article</p>	<p><b>CHAPITRE VII</b> <b>Dispositions diverses et transitoires</b></p> <p>Article 9</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Jusqu'à... ... or- ganisations syndicales de sa- lariés reconnues représentati- ves au niveau national et interprofessionnel telle que prévue au I du présent article, sont ... ... salariés présumées représentatives ... ... organisation syndicale de salariés dont ...</p>	<p><b>CHAPITRE VII</b> <b>Dispositions diverses et transitoires</b></p> <p>Article 9</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.</p> <p>III. - Jusqu'à la première détermination des organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle telle que prévue au I en application de l'article L. 2122-5 du code du travail sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II et les organisations syndicales de salariés déjà <u>reconnues</u> représentatives au niveau de la branche à la date de publication de la présente loi.</p> <p>Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail résultant de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.</p> <p>IV. - Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la négociation du protocole électoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interpro-</p>	<p>... loi.</p> <p>III. - Jusqu'à ... ... organisations syndicales de salariés reconnues représentatives ... ... au I du présent article, sont présumés ...</p> <p>... au II du présent article et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives ...</p> <p>... loi.</p> <p>Pendant ...</p> <p>... syndicales de salariés reconnues représentatives ...</p> <p>... travail dans leur rédaction issue de la présente ...</p> <p>... syndicales de salariés présumées représentatives ...</p> <p>... branche.</p> <p>IV. - Jusqu'aux ...</p> <p>... protocole d'accord préélectoral est ...</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>Pendant ...</p> <p>... salariés <i>reconnues</i> représentatives ...</p> <p>... branche.</p> <p>IV. - Jusqu'aux ...</p> <p>... fixée pour la <i>première réunion</i> de la négociation ...</p> <p>... salariés <i>présumées</i> représentatives ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>professionnel à la date de publication de la présente loi.</p>	<p>... loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.</p>	<p>... publication. <i>Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.</i></p>
	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>	<p>Article 10</p>
	<p>I. - Jusqu'à la détermination des organisations représentatives dans les branches et au niveau interprofessionnel, en application des dispositions de la présente loi, la validité d'un accord interprofessionnel ou d'une convention de branche ou accord professionnel est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.</p>	<p>I. - Jusqu'à ...  ... en application de la présente loi, ...</p>	<p>Sans modification</p>
	<p>II. - Les règles de validité des accords d'entreprise prévues à l'article L. 2232-12 du code du travail dans sa rédaction issue de la présente loi s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.</p>	<p>... subordonnée au respect des conditions posées par les articles L. 2232-2, L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages aux élections mentionnées dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.</p>	
	<p>Jusqu'à cette date, la validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à l'absence d'opposition</p>	<p>II. - Alinéa sans modification  Jusqu'à ...  ... subordonnée au respect des conditions po-</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages valablement exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, de délégués du personnel dans l'entreprise, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>sées par les articles L. 2232-12 à L. 2232-15 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi, les suffrages mentionnés dans ces articles étant pris en compte quel que soit le nombre de votants.</p>	—
	Article 11	Article 11	Article 11
	<p>Les délégués syndicaux régulièrement désignés à la date de publication de la présente loi conservent leur mandat et leurs prérogatives jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans l'entreprise ou l'établissement. Après les élections, ces délégués syndicaux conservent leurs mandats et leurs prérogatives dès lors que l'ensemble des conditions prévues aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 dans leur rédaction issue de la présente loi sont réunies.</p>	<p>Les ...</p> <p>... l'établissement, dont la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi. Après ...</p>	Sans modification
	<p>Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles organisées dans les entreprises ou les établissements pour lesquels la date fixée pour la négociation du protocole préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement à la date de cette publication peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès de l'employeur, conformément aux articles L. 2143-3 et L. 2143-6 du code du travail dans leur rédaction antérieure à ladite</p>	<p>... L. 2143-6 du code du travail ...</p> <p>... réunies.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	<p>publication.</p> <p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>Les articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail demeurent applicables dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi jusqu'au 31 décembre 2009.</p> <p>La négociation entre l'employeur et les élus ou les salariés de l'entreprise mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :</p> <p>1° Indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;</p> <p>2° Élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;</p> <p>3° Concertation avec les salariés ;</p> <p>4° Faculté de prendre l'attache des organisations syndicales représentatives de la branche.</p> <p>Par ailleurs, les informations à remettre aux élus titulaires ou aux salariés mandatés préalablement à la négociation sont déterminées par accord entre ceux-ci et l'employeur.</p> <p>Les dispositions de l'article 7 de la présente loi s'appliquent à compter du 31 décembre 2009, pour toutes les entreprises dépourvues de délégué syndical qui ne relèvent pas d'une convention de branche ou d'un accord professionnel.</p>	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Non modifié</p> <p>4° Non modifié</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>L'article 7 de la présente loi ...</p> <p>... professionnel.</p>	<p style="text-align: center;">Article 12</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>1° Non modifié</p> <p>2° Non modifié</p> <p>3° Non modifié</p> <p>4° Non modifié</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p><i>Les conventions de branche ou accords professionnels conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail dans leur rédaction antérieure</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 2261-10. - Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.</p> <p>.....</p>	<p>Article 13</p> <p>Après le premier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, il est inséré un deuxième alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Lorsque l'application des règles d'appréciation de la représentativité conduit à modifier la représentativité des organisations syndicales de salariés signataires de l'accord, la dénonciation de l'accord emporte effet dès lors qu'elle émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires qui sont représentatives dans le champ de cet accord à la date de la dénonciation. »</p> <p>Article 14</p> <p>Les dispositions de la section 1 du chapitre V du titre III du livre I<sup>er</sup> de la deuxième partie du code du travail, dans sa rédaction issue de la présente loi, s'appliquent au plus tard aux comptes du quatrième exercice comptable qui suit l'entrée en vigueur de la présente loi, dans des conditions fixées par décret.</p>	<p>Article 13</p> <p>Après ...</p> <p>... inséré un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Article 14</p> <p>Les obligations fixées aux articles L. 2135-1 à L. 2135-3 du code du travail s'appliquent à compter de l'exercice comptable 2009.</p> <p>L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2010 aux niveaux confédéral et fédéral des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.</p> <p>L'obligation visée à</p>	<p><i>rieure à la publication de la présente loi continuent de produire leurs effets pour toutes les entreprises comprises dans leur champ, quel que soit leur effectif.</i></p> <p>Article 13</p> <p>Sans modification</p> <p>Article 14</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	—	—	—
Art. L. 3142-8. - Le ou les congés de formation éco-	<p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>I. - Avant le 31 décembre 2013, le Gouvernement présente au Parlement, après avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, un rapport sur l'application des articles L. 2122-1 et L. 2122-2, du 1° de l'article L. 2122-5, des articles L. 2122-6, L. 2122-7, du 1° de l'article L. 2122-8 et des articles L. 2122-9 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du code du travail.</p> <p>II. - Le Haut conseil du dialogue social prévu à l'article L. 2122-10 du code du travail soumet au ministre chargé du travail les enseignements à tirer de l'application de la présente loi, ainsi que les enseignements à tirer du rapport mentionné au I, notamment de l'application des articles L. 2122-2, L. 2122-5 à L. 2122-9 et L. 2232-2 à L. 2232-13 du code du travail.</p>	<p>l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2011 aux niveaux régional et départemental des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.</p> <p>L'obligation visée à l'article L. 2135-4 du même code s'applique à compter de l'exercice comptable 2012 à tous les niveaux des organisations syndicales et professionnelles visées à l'article L. 2135-1 du même code.</p> <p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>I. - Avant ...</p> <p>... L. 2122-2, du 3° de l'article L. 2122-5, des articles L. 2122-6, L. 2122-7, du 3° de l'article L. 2122-8 ...</p> <p>... travail.</p> <p>II. - Le ...</p> <p>... I du présent article, notamment ...</p> <p>... L. 2232-13 du même code.</p>	<p style="text-align: center;">Article 15</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>nomique et sociale et de formation syndicale donnent lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises de dix salariés et plus, dans des conditions prévues par voie réglementaire.</p> <p>Art. L. 3121-11. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel après information de l'inspecteur du travail et, s'il en existe, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>Ce contingent est déterminé par décret.</p>	<p>TITRE II</p> <p><b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b></p> <p>Article 16</p> <p>I. - L'article L. 3121-11 du code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 3121-11. - Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.</p> <p>« Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, fixe, en complément de la majoration des heures supplémentaires prévue à l'article L. 3121-22, l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-</p>	<p>Article 15 bis (nouveau)</p> <p>L'article L. 3142-8 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Cette rémunération est versée à la fin du mois au cours duquel la session de formation a eu lieu. »</p> <p>TITRE II</p> <p><b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b></p> <p>Article 16</p> <p>I. - L'article L. 3121-11 du code du travail est remplacé par les articles L. 3121-11 et L. 3121-11-1 ainsi rédigés :</p> <p>« Art. L. 3121-11. - Alinéa sans modification</p> <p>« Une ...</p> <p>... fixe l'ensemble ...</p> <p>... accomplit au-delà</p>	<p>Article 15 bis</p> <p>Sans modification</p> <p>TITRE II</p> <p><b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b></p> <p>Article 16</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 3121-11. - Alinéa sans modification</p> <p>« Une ...</p> <p>... accomplit au-delà</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
—	delà du contingent annuel.	et, le cas échéant, en deçà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22.	du contingent ...
	« A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.	Alinéa sans modification	... L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.
	« A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe. »	Alinéa sans modification	Alinéa sans modification
		« Art. L. 3121-11-1 (nouveau). - Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.	« Art. L. 3121-11-1. - Non modifié
		Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. »	
Art. L. 3121-12. - Le	II. - Les articles	II. - Les ...	II. - Non modifié

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>contingent annuel d'heures supplémentaires peut être fixé à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé à l'article L. 3121-11 par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>L. 3121-12 à L. 3121-14, L. 3121-17 à L. 3121-19 et le paragraphe 3 de la sous-section 3 de la section 2 du même code sont abrogés.</p>	<p>... section 2 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du même code sont abrogés.</p>	
<p>Art. L. 3121-13. - Le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord de modulation du temps de travail défini à l'article L. 3122-9.</p>			
<p>Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit :</p>			
<p>1° Soit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ;</p>			
<p>2° Soit un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.</p>			
<p>Art. L. 3121-14. - A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.</p>			
<p>Art. L. 3121-17. - Lorsqu'une convention ou un</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement.</p> <p>Cette convention ou cet accord prévoit :</p> <p>1° Les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont accomplies ;</p> <p>2° La majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en termes de repos.</p> <p>Art. L. 3121-18. - Le taux de la majoration des heures choisies accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément à l'article L. 3121-22.</p> <p>Les heures choisies accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ne sont pas soumises à la procédure d'autorisation de dépassement de ce contingent prévu à l'article L. 3121-19.</p> <p>Ces heures n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire prévu aux articles L. 3121-26 et suivants.</p> <p>Le nombre des heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà des durées maximales hebdomadaires définies au premier alinéa de l'article</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.</p>			
<p>Art. L. 3121-19. - L'inspecteur du travail peut autoriser, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires dans les limites des durées maximales hebdomadaires définies au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.</p>			
<p>En cas de chômage, il peut en interdire le recours en vue de permettre l'embauche de travailleurs sans emploi.</p>			
<p>Section 2 <b>Durée légale et heures supplémentaires</b> Sous-section 3 <b>Contreparties aux heures supplémentaires</b> Paragraphe 3 <b>Repos compensateur Obligatoire</b></p>			
<p>Art. L. 3121-26. - Dans les entreprises de plus de vingt salariés, les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire.</p>			
<p>La durée de ce repos est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà de quarante et une heures. Cette durée est portée à 100 % pour chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3121-27. - Dans les entreprises de vingt salariés et moins, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires conventionnel ou réglementaire ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de chaque heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.</p>			
<p>Art. L. 3121-28. - Le repos compensateur obligatoire peut être pris par journée entière ou par demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par décret.</p>			
<p>Ce repos est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Il donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.</p>			
<p>Art. L. 3121-29. - Le repos compensateur obligatoire est pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Un décret prévoit les cas dans lesquels ce repos peut être reporté.</p>			
<p>Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois.</p>			
<p>L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>repos dans un délai maximum d'un an.</p>			
<p>Art. L. 3121-30. - Pour les salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu entre des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national sur le repos compensateur obligatoire, un décret détermine :</p>			
<p>1° Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;</p>			
<p>2° Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;</p>			
<p>3° Le délai maximum suivant l'ouverture du droit pendant lequel le repos est pris obligatoirement ;</p>			
<p>4° 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.</p>			
<p>Art. L. 3121-31. - Le salarié dont le contrat de travail est rompu avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur obligatoire auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces, dont le montant correspond à ses droits acquis.</p>			
<p>Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.</p>			
<p>Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur obligatoire auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.</p>			
<p>Cette indemnité a le caractère de salaire.</p>			
<p>Art. L. 3121-32. - En cas d'activités saisonnières et à défaut d'accord entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, un décret détermine les modalités d'application du repos compensateur obligatoire.</p>			
<p>Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.</p>			
<p>Art. L. 3121-24. - Sans préjudice du bénéfice du repos compensateur obligatoire prévu au paragraphe 3, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>III. - L'article L. 3121-24 du même code est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Art. L. 3121-24. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.</p>	<p>III. - <i>Supprimé</i></p>	<p>III. - <i>Les deux premiers alinéas de l'article L. 3121-24 du même code sont ainsi rédigés :</i></p> <p>« Art. L. 3121-24. - Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.</p>
<p>Dans les entreprises dépourvues de délégué syndi-</p>	<p>« A défaut d'accord collectif, ce remplacement</p>		<p>« Dans les entreprises dépourvues de délégué syndi-</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>cal non assujetties à l'obligation annuelle de négociateur prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail étendu, à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.</p>	<p>peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.</p> <p>« Le salarié peut, en accord avec son employeur, renoncer à ce repos compensateur et obtenir le paiement des heures supplémentaires correspondantes. »</p> <p>IV. - Les clauses des conventions et accords conclus sur le fondement des articles L. 3121-11 à L. 3121-13 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur au plus tard jusqu'au 31 décembre 2009. A titre transitoire, et pendant cette période, la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.</p>	<p>IV. - Les ...</p> <p>... L. 3121-11 du même code ...</p> <p>... sa- lariés.</p>	<p><i>cal non assujetties à l'obligation annuelle de négociateur prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur, à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. »</i></p> <p>IV. - Les ...</p> <p>... L. 3121-13 et L. 3121-17 du code du travail ...</p> <p>... sa- lariés. Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du même code dans sa rédaction antérieure à la présente loi n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">TROISIÈME PARTIE  <b>Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale</b>  LIVRE I<sup>ER</sup>  <b>Durée du travail, repos et congés</b>  TITRE II  <b>Durée du travail, répartition et aménagement des horaires</b>  CHAPITRE I<sup>ER</sup>  <b>Durée du travail</b></p> <p style="text-align: center;">Section 4  <b>Conventions de forfait</b>  Sous-section 1  <b>Dispositions applicables aux cadres</b></p> <p style="text-align: center;">Paragraphe 1  <b>Cadres intéressés</b></p> <p>Art. L. 3121-38. - La durée de travail des salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective de branche ou au sens du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peut être fixée par des conventions individuelles de forfait.</p> <p>Ces conventions individuelles de forfait peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.</p>	<p style="text-align: center;">Article 17</p> <p>I. - La section 4 du chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Section 4  « Conventions de forfait  « Sous-section 1  « Conventions de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3121-38. - La durée du travail de tout salarié peut être fixée, même en l'absence d'accord collectif préalable, par une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois.</i></p>	<p style="text-align: center;">Article 17</p> <p>I. - La ...</p> <p style="text-align: center;">... est ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">Division  et intitulé sans modification  Division  et intitulé sans modification</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3121-38. -</i>  La ...</p> <p>... mois. L'accord du salarié est requis. La convention de forfait est établie par écrit.</p>	<p style="text-align: center;">Article 17</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division  et intitulé sans modification  « Sous-section 1  « Mise en place des conventions de forfait</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3121-38. -</i>  La ...  ... fixée par une convention individuelle ...</p> <p>... mois.</p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3121-39. - La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait, ainsi que la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi, et fixe les caractéristiques principales de ces conven-</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3121-39. - Les salariés ayant la qualité de cadre dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, sont soumis aux dispositions du présent titre relatives à la durée du travail ainsi qu'à celles des titres III à V relatives au repos, aux congés et au compte épargne-temps.</p>	<p>—</p> <p>« <i>Sous-section 2</i>  <b>« Conventions de forfait sur l'année</b>  <i>« Paragraphe 1</i>  <b>« Mise en place des conventions de forfait sur l'année</b></p> <p>« <i>Art. L 3121-39.</i> - La conclusion de conventions individuelles de forfait, en heures ou en jours, sur l'année est prévue par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. L'accord fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi et prévoit les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales de ces conventions.</p>	<p>—</p> <p>« <i>Art. L. 3121-38-1 (nouveau).</i> - La validité de la convention individuelle de forfait suppose que soit assurée au salarié une rémunération au moins égale à celle qu'il percevrait compte tenu des majorations pour heures supplémentaires applicables dans l'entreprise.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 3121-39.</i> - La ...</p> <p>... L'accord collectif préalable fixe la durée annuelle du travail ...</p> <p>... conventions.</p>	<p>—</p> <p>tions.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-40.</i> - La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié. La convention est établie par écrit.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-41.</i> - La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22.</p> <p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Paragraphe 1</i>  <b>« Conventions de forfait en heures sur l'année</b></p> <p>« <i>Art. L. 3121-42.</i> - <i>Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :</i></p> <p>« <i>1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;</i></p> <p>« <i>2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Paragraphe 2 <b>Mise en place des conventions de forfait</b></p>	<p>« <i>Paragraphe 2</i> <b>« Conventions de forfait en jours sur l'année</b></p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p>
<p>Art. L. 3121-40. - La conclusion de conventions de forfait est prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-40.</i> - Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-40.</i> - Non modifié</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-43.</i> - Peuvent ...</p>
<p>Cette convention ou cet accord prévoit les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.</p>	<p>« 1° Les cadres définis par l'accord au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;</p>		<p>« 1° Les cadres <i>qui disposent d'une</i> autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps <i>et</i> dont la nature ...</p>
<p>A défaut de convention ou d'accord collectif de travail étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, des conventions de forfait en heures ne peuvent être établies que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.</p>	<p>« 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.</p>		<p>... intégrés ;</p>
<p>Art. L. 3121-41. - Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié, la rémunération afférente au forfait est au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'arti-</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-41.</i> - La durée annuelle de travail d'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année ne peut être supérieure à deux cent dix-huit jours. L'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 fixe par ailleurs le nombre annuel maximal de jours travaillés. A défaut de mention dans l'accord de ce nombre maxi-</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-40-1 (nouveau).</i> - La mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année requiert l'accord du salarié concerné. La convention de forfait est établie par écrit.</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-44.</i> - Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 ne peut excéder deux cent dix-huit jours.</p>
		<p>« <i>Art. L. 3121-41.</i> - La ...</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-45.</i> - Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Article L. 3121-22.</p>	<p>mal, Il est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.</p> <p>« Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire et du titre IV relatives aux congés payés.</p>	<p>nombre annuel maximal de jours travaillés qui peut excéder 218 jours. A défaut d'accord collectif, ce nombre annuel maximal est de 235 jours. »</p> <p><i>Alinéa supprimé</i></p>	<p><i>fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39. A défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.</i></p> <p><i>« Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions du titre III relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et aux jours fériés chômés dans l'entreprise, et du titre IV relatives aux congés payés.</i></p> <p><i>« Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.</i></p>
<p>Paragraphe 3 <b>Forfait en heures sur l'année</b></p> <p>Art. L. 3121-42. - Pour les cadres mentionnés à l'article L. 3121-38, lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif fixe la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi.</p> <p>Ces dispositions s'appliquent sans préjudice du respect des dispositions relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail accomplies par chaque salarié prévues au titre VII.</p>	<p>« Art. L. 3121-42. - Le salarié qui le souhaite, peut, en accord avec son employeur, travailler au-delà de la durée annuelle fixée par la convention individuelle de forfait ou renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans la limite du nombre annuel maximal de jours travaillés fixé en application de l'article L. 3121-41.</p> <p>« La rémunération majorée, qui ne peut être inférieure à la valeur afférente à ce temps de travail supplémentaire majorée de 10 %, est fixée par avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur.</p>	<p>« Art. L. 3121-42. - Le ...</p> <p>... L. 3121-41. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>« Art. L. 3121-42. - <b>Supprimé</b></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 3121-43. - L'accord collectif peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant :</p> <p>1° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;</p> <p>2° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.</p> <p>Dans ce cas, l'accord prévoit des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et détermine les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés intéressés.</p> <p>Ces limites conventionnelles doivent respecter les dispositions de l'article L. 3131-1, relatives au repos quotidien, et des articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3164-2, relatives au repos hebdomadaire.</p>	<p>« Art. L. 3121-43. - Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié.</p>	<p>« Art. L. 3121-43. - Un ...</p> <p>... salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise ainsi que l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.</p>	<p>« Art. L. 3121-46. - Un ...</p> <p>... ainsi que <i>sur la conciliation</i> entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.</p>
<p>Art. L. 3121-44. - Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec l'employeur, d'accomplir des heures au-delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait.</p> <p>Cette convention ou cet accord prévoit, notamment :</p>	<p>« Art. L. 3121-44. - Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au ni-</p>	<p>« Art. L. 3121-44. - Lorsqu'un ...</p>	<p>« Art. L. 3121-47. - Lorsqu'un ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>1° Les conditions dans lesquelles ces heures sont accomplies ;</p>	<p>veau du salaire <u>minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui</u> pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.</p>	<p>... du salaire pratiqué ...</p>	<p>... qualification.</p>
<p>2° La majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ;</p>		<p>... qualification.</p>	
<p>3° Les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix.</p>			
<p>Paragraphe 4 <b>Forfait en jours sur l'année</b></p>	<p>« Art. L. 3121-45. -</p>	<p>« Art. L. 3121-45. - Non modifié</p>	<p>« Art. L. 3121-48. - Les ...</p>
<p>Art. L. 3121-45. - Pour les cadres mentionnés à l'article L. 3121-38, la convention ou l'accord collectif de travail qui prévoit la conclusion de conventions de forfait en jours fixe le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours.</p>	<p>Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :</p>		<p>... relatives : « 1° Non modifié</p>
<p>Cette convention ou cet accord prévoit :</p>	<p>« 1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;</p>		<p>« 2° Non modifié</p>
	<p>« 2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 ;</p>		<p>« 3° Non modifié</p>
<p>1° Les catégories de cadres intéressés au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;</p>	<p>« 3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.</p>		
<p>2° Les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;</p>			
<p>3° Les conditions de contrôle de son application ;</p>			
<p>4° Des modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte.</p>			
<p>En outre, la convention ou l'accord peut prévoir la possibilité d'affecter des jours de repos sur un compte épargne-temps dans les</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>conditions définies par les articles L. 3151-1 et suivants.</p>			
<p>Art. L. 3121-46. - Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec l'employeur, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif de travail détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix.</p>	<p>« <i>Paragraphe 3</i>  <b>« Convention de forfait en heures sur l'année</b></p> <p>« <i>Art. L. 3121-46.</i> - Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :</p> <p>« 1° Les cadres définis par l'accord dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;</p> <p>« 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. »</p>	<p>Division et intitulé sans modification</p> <p>« <i>Art. L. 3121-46.</i> - Non modifié</p>	<p><b>Division et intitulé supprimés</b></p> <p>« <i>Art. L. 3121-46.</i> - <b>Supprimé</b></p>
<p>Art. L. 3121-47. - Les salariés concernés par une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :</p> <p>1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 ;</p> <p>2° A la durée quotidienne maximale du travail prévue à l'article L. 3121-34 ;</p> <p>3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-47.</i> - La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale <u>conventionnelle</u> applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article L. 3121-22. »</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-46-1 (nouveau).</i> - La mise en œuvre d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année requiert l'accord du salarié concerné. La convention de forfait est établie par écrit.</p> <p>« <i>Art. L. 3121-47.</i> - La ...</p> <p>... minimale applicable ...</p> <p>... L. 3121-22. »</p>	<p>« <i>Art. L. 3121-46-1.</i> - <b>Supprimé</b></p> <p>« <i>Art. L. 3121-47.</i> - <b>Supprimé</b></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>de l'article L. 3121-35 et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36.</p>			
<p>Art. L. 3121-48. - Les dispositions de l'article L. 3131-1, relatives au repos quotidien, et des articles L. 3132-1, L. 3132-2 et L. 3164-2, relatives au repos hebdomadaire, sont applicables aux salariés concernés par une convention de forfait en jours.</p>			
<p>La convention ou l'accord instituant une telle convention de forfait détermine les modalités concrètes d'application de ces dispositions.</p>			
<p>Art. L. 3121-49. - Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, le salarié bénéficie, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours est calculé après déduction :</p>			
<p>1° Du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues à l'article L. 3121-46 ;</p>			
<p>2° Des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-21.</p>			
<p>Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.</p>			
<p>Art. L. 3121-50. - Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne bénéficie pas d'une réduction effective de</p>			



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi eu égard notamment au niveau du salaire minimum conventionnel applicable ou, à défaut, de celui pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.</p>			
<p>Sous-section 2 <b>Salariés non cadres</b></p>			
<p>Art. L. 3121-51. - Une convention ou un accord collectif de travail, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu pour les cadres en application de l'article L. 3121-40, peut préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Dans ce cas, la convention ou l'accord comporte l'ensemble des précisions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 3121-40 et à l'article L. 3121-42.</p>			
<p>Il peut également préciser que les conventions de forfait en jours sont applicables aux salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'orga-</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>nisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, sous réserve qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit. Dans ce cas, la convention ou l'accord comporte les précisions prévues à l'article L. 3121-45.</p>			
<p>Art. L. 2323-29. - Le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-13.</p>			
<p>Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3123-25 relatif au temps partiel annualisé.</p>	<p>II. - L'article L. 2323-29 du même code est complété par les dispositions suivantes :</p> <p>« Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur l'aménagement du travail sous forme de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »</p>	<p>II. - L'article ... est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>Alinéa sans modification</p>	<p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Le ...</p> <p>... année sur <i>le recours aux conventions</i> de forfait ...</p>
	<p>III. - Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.</p>	<p>III. - Non modifié</p>	<p>... concernés. »</p> <p>III. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">TROISIÈME PARTIE  <b>Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale</b>            LIVRE I<sup>ER</sup>  <b>Durée du travail, repos et congés</b>            TITRE II  <b>Durée du travail, répartition et aménagement des horaires</b>            CHAPITRE II  <b>Répartition et aménagement des horaires</b>            Section 1  <b>Répartition de l'horaire collectif</b></p>	<p style="text-align: center;">Article 18</p> <p>I. - La section 1 du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p style="text-align: center;"><i>« Section 1            « Répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année</i></p>	<p style="text-align: center;">Article 18</p> <p>I. - La ...</p> <p style="text-align: center;">... est ainsi rédigée :</p> <p style="text-align: center;">Division            et intitulé sans modification</p>	<p style="text-align: center;">Article 18</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">Division            et intitulé sans modification</p>
<p style="text-align: center;">Sous-section 1  <b>Répartition de l'horaire sur une ou plusieurs semaines</b>            Paragraphe 1  <b>Semaine civile</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3122-1. -</i></p> <p>Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à vingt-quatre heures.</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3122-1. -</i></p> <p>Non modifié</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3122-1. -</i></p> <p>Non modifié</p>
<p style="text-align: center;">Paragraphe 2  <b>Cycles de travail</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3122-2. -</i> Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :</p> <p style="text-align: center;">« 1° Les conditions et délais de prévenance des</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3122-2. -</i></p> <p>Non modifié</p>	<p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 3122-2. -</i></p> <p>Alinéa sans modification</p> <p style="text-align: center;">« 1° Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3122-3. - Les cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p> <p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p> <p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui fixe alors la durée</p>	<p>—</p> <p>changements de durée ou d'horaire de travail ;</p> <p>« 2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;</p> <p>« 3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.</p> <p>« Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.</p> <p>« A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.</p> <p>« Art. L. 3122-3. - Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-2 dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.</p>	<p>—</p> <p>« Art. L. 3122-3. - Non modifié</p>	<p>—</p> <p>« 2° Non modifié</p> <p>« 3° Non modifié</p> <p>« Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 3122-3. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
maximale du cycle.	<p>« Art. L. 3122-4. - Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines prévu par le décret mentionné à l'article L. 3122-2, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :</p> <p>« 1° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées ;</p> <p>« 2° Les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ou par le décret déduction faite des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord ou par le décret et déjà comptabilisées. »</p>	<p>« Art. L. 3122-4. - Lorsqu'un ...</p> <p>... semaines prévue par le décret ...</p> <p>... décompte :</p> <p>« 1° Non modifié</p> <p>« 2° Non modifié</p>	<p>« Art. L. 3122-4. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 3122-5. - Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au décompte des heures entrant dans le calcul</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>du contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire, celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.</p>			
<p>Paragraphe 3 <b>Jours de repos sur quatre semaines</b></p>			
<p>Art. L. 3122-6. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos.</p>			
<p>Le nombre de journées ou demi-journées de repos est équivalent au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 3121-10 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.</p>			
<p>Art. L. 3122-7. - Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :</p>			
<p>1° Les heures accomplies au-delà de trente-neuf heures par semaine ;</p>			
<p>2° Les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures en moyenne, calculées sur la période de quatre semaines, déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre du 1°.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 3122-8. - En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.</p>			
<p>Sous-section 2 <b>Répartition de l'horaire sur tout ou partie de l'année</b> Paragraphe 1 <b>Modulation du temps de travail</b></p>			
<p>Art. L. 3122-9. - Une convention ou un accord collectif de travail 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'exécède pas un plafond de 1 607 heures.</p>			
<p>La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur.</p>			
<p>La convention ou l'accord précise les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p>			
<p>La convention ou l'accord doit respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail définies au chapitre I<sup>er</sup>.</p>			
<p>Art. L. 3122-10. - I. - Les heures accomplies au-delà de la durée légale de trente-cinq heures dans les limites fixées par la convention ou l'accord ne constituent pas des heures supplémentaires.</p>			
<p>Ces heures : 1° N'ouvrent pas droit</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>aux majorations de salaire ou au repos compensateur de remplacement ;</p> <p>2° Ne donnent pas lieu à l'attribution de repos compensateur obligatoire ;</p> <p>3° Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.</p> <p>II. - Constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au contingent annuel d'heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire :</p> <p>1° Les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord ;</p> <p>2° Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, déduction faite des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du 1°.</p> <p>Art. L. 3122-11. - La convention ou l'accord de modulation fixe :</p> <p>1° Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail ;</p> <p>2° Les modalités de recours au travail temporaire ;</p> <p>3° Les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;</p> <p>4° Le droit à rémunération et à repos compensa-</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>teur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.</p>			
<p>Art. L. 3122-12. - La convention ou l'accord de modulation fixe les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organise, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés.</p>			
<p>Dans ce cas, la convention ou l'accord précise :</p>			
<p>1° Les conditions de changement des calendriers individualisés ;</p>			
<p>2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ;</p>			
<p>3° La prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.</p>			
<p>Art. L. 3122-13. - Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.</p>			
<p>Les modifications du programme de la modulation font également l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>			
<p>L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p data-bbox="264 349 304 360">—</p> <p data-bbox="121 432 448 645">Art. L. 3122-14. - Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.</p> <p data-bbox="121 656 448 994">Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif de travail lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié sont alors prévues dans la convention ou l'accord.</p> <p data-bbox="121 1037 448 1317">Art. L. 3122-15. - La convention ou l'accord de modulation peut prévoir qu'il est applicable 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 data-bbox="121 1357 448 1794">Art. L. 3122-16. - Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises instituant la modulation du temps de travail est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p> <p data-bbox="121 1805 448 2047">Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord de modulation, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.</p>	—	—	—

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3122-17. - Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.</p> <p>Les absences donnant lieu à récupération sont décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait accomplir.</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>
<p>Art. L. 3122-18. - En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.</p>			
<p>Paragraphe 2 <b>Attribution de jours de repos dans le cadre de l'année</b></p>			
<p>Art. L. 3122-19. - Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.</p> <p>Dans ce cas, constituent des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires, au repos compensateur et au</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>contingent annuel d'heures supplémentaires :</p> <p>1° Les heures accomplies au-delà de 1 607 heures dans l'année ;</p> <p>2° Les heures accomplies au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord, non déjà décomptées au titre du 1°.</p> <p>Art. L. 3122-20. - La convention ou l'accord détermine :</p> <p>1° Les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ;</p> <p>2° Dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris ;</p> <p>3° Les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos.</p> <p>La convention ou l'accord peut prévoir que les jours de repos alimentent un compte épargne-temps dans les conditions définies par les articles L. 3151-1 et suivants.</p> <p>Art. L. 3122-21. - En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement est notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification intervient.</p> <p>Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif de travail.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 3122-22. - Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié.</p> <p>Les absences donnant lieu à récupération sont décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.</p> <p>Art. L. 3123-17. - Le nombre d'heures complémen-</p>		<p>« Art. L. 3122-5 (nouveau). - Quand l'employeur examine la demande de modification d'horaire ou du rythme de travail émanant d'un salarié, il prend en compte les besoins respectifs de flexibilité du salarié et de l'entreprise. »</p>	<p>« Art. L. 3122-5. - Non modifié</p> <p>« Art. L. 3122-6 (nouveau). - Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.</p> <p>« Toutefois, lorsque les heures supplémentaires sont accomplies au-delà des limites prévues par l'accord, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré. »</p> <p>I bis (nouveau). - Le premier alinéa de l'article</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>taires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.</p> <p>.....</p>			<p><i>L. 3123-17 du même code du travail est ainsi modifié :</i></p>
<p>Art. L. 3123-19. - Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.</p>			<p><i>1° Après les mots : « un même mois » sont insérés les mots : « ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 » ;</i></p> <p><i>2° Il est complété par les mots : « calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2. »</i></p>
<p>Sous-section 8 <b>Modulation de la durée du travail</b></p>	<p>II. - La sous-section 8 de la section 1 du chapitre III du titre II du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est abrogée.</p>	<p>II. - La ...  ... partie du même code est abrogée.</p>	<p><i>I ter (nouveau). - Dans l'article L. 3123-19 du même code, après les mots : « mensuelle fixée au contrat de travail », sont insérés les mots : « calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ».</i></p>
<p>Art. L. 3123-25. - Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle peut varier dans certaines limites sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.</p> <p>Cette convention ou cet accord prévoit :</p> <p>1° Les catégories de</p>			<p>II. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>salariés concernés ;</p> <p>2° Les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;</p> <p>3° La durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;</p> <p>4° La durée minimale de travail pendant les jours travaillés. Une convention de branche ou un accord professionnel étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;</p> <p>5° Les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ;</p> <p>6° Les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;</p> <p>7° Les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;</p> <p>8° Les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés, cette modification ne pouvant intervenir moins de sept jours après la date à laquelle le salarié en a été informé. Ce délai peut être ramené à trois</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>—</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>jours par convention ou accord collectif de branche étendu ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.</p>			
<p>Art. L. 3123-26. - Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger aux dispositions du 6° et, pour les cas d'urgence, du 8° de l'article L. 3123-25.</p>			
<p>Art. L. 3123-27. - La convention ou l'accord instaurant la modulation de la durée du travail peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</p>			
<p>Art. L. 3123-28. - Lorsque sur une année l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.</p>	<p>III. - Les accords conclus en application des articles L. 3122-3, L. 3122-9, L. 3122-19 et L. 3123-25 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publi-</p>	<p>III. - Non modifié</p>	<p>III. - Non modifié</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><b>Code rural</b></p> <p>Art. L. 713-7. - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut, sans préjudice des dispositions de l'article L. 713-9, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au I de l'article L. 713-6, par un repos compensateur équivalent.</p> <p>Dans les entreprises ou exploitations non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27 du code du travail, ce remplacement est subordonné en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu à l'absence d'opposition, lorsqu'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.</p> <p>La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel mentionné aux deux alinéas précédents peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise ou l'exploitation.</p> <p>Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 713-11 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p>cation de la présente loi restent en vigueur.</p>	<p style="text-align: center;">—</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p style="text-align: center;"><i>Article additionnel après l'article 18</i></p> <p style="text-align: center;"><i>I. - L'article L. 713-7 du code rural est ainsi rédigé :</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Art. L. 713-7. - Les dispositions des articles L. 1222-7, L. 3111-2, L. 3121-11, L. 3121-12, L. 3121-38 à L. 3121-46, L. 3122-1 et L. 3122-2, L. 3122-29 à L. 3122-47, L. 3133-7 à L. 3133-12 du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>« Les dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail relatifs au compte épargne-temps sont applicables aux salariés définis aux deuxième à quatrième, septième et huitième alinéas de l'article L. 722-20. »</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Art. L. 713-6. - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 713-2 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :</p> <p>I. - Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %. A défaut de convention ou d'accord, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.</p> <p>II. - Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.</p> <p>Dans les entreprises et exploitations agricoles dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de cette durée hebdomadaire de travail, sans préjudice des majorations de salaire afférentes.</p> <p>Art. L. 713-8. - La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de</p>			<p><i>II. - L'article L. 713-6 et les articles L. 713-8 à L. 713-12 et L. 713-14 à L. 713-19 du même code sont abrogés.</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>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.</p> <p>Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :</p> <p>1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu ;</p> <p>2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.</p> <p>Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculées sur la durée du cycle de travail.</p> <p>Art. L. 713-9. - Les heures supplémentaires de travail prévues à l'article L. 713-6 ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions définies ci-après.</p> <p>Dans les entreprises de plus de vingt salariés, la durée de ce repos compensateur obligatoire est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures.</p> <p>Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui n'ont pas une activité de production agricole, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 713-11 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 713-11, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.</p>			
<p>Le repos prévu aux deuxième et troisième alinéas du présent article et au premier alinéa de l'article L. 713-10 peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période fixée par voie réglementaire. Ce repos, qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.</p>			
<p>Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>délai maximal d'un an.</p> <p>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 :</p> <p>1° Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;</p> <p>2° Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;</p> <p>3° 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'établissement.</p> <p>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.</p> <p>Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de son repos compensateur 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 de l'employeur. Elle est également due aux ayants</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>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.</p> <p>L'indemnité prévue ci-dessus a le caractère de salaire.</p> <p>Les dispositions de la section I du chapitre III du titre Ier du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1.</p> <p>Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.</p> <p>Art. L. 713-10. - La durée du repos compensateur peut, par dérogation aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 713-9, être calculée sur la base d'un ou de plusieurs jours de congé par an lorsque la durée hebdomadaire de travail des salariés intéressés a dépassé en moyenne quarante et une heures pendant une période de douze mois consécutifs :</p> <p>1° Dans les exploitations, entreprises et établissements mentionnés au 1° de l'article L. 713-1 ;</p> <p>2° Dans les établissements entrant dans le champ d'application du 6° de l'article L. 722-20 qui ont une activité de production</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>agricole ;</p> <p>3° En ce qui concerne les salariés occupés aux travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 ;</p> <p>4° En ce qui concerne les salariés mentionnés aux 2° et 3° de l'article L. 722-20.</p> <p>Le mode de calcul ne peut résulter que d'une convention collective ou d'un accord collectif étendu ; il doit s'appliquer à l'ensemble des salariés des entreprises liées par cette convention ou cet accord.</p> <p>Art. L. 713-11. - Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans des conditions prévues par une convention ou un accord collectif définis à l'article L. 713-14. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une à trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.</p> <p>Un contingent supérieur ou inférieur à celui qui est ci-dessus prévu peut être fixé par une convention collective ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Pour le calcul du contingent fixé par le décret</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine.</p> <p>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.</p> <p>Art. L. 713-11-1. - Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, accomplir des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 713-11.</p> <p>La convention ou l'accord collectif de travail précise les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en terme de repos. Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément au I de l'article L. 713-6.</p> <p>Dans ce cadre, les dispositions des articles L. 713-9 et L. 713-12 ne sont pas ap-</p>			



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>plicables.</p> <p>Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà des limites définies au premier alinéa de l'article L. 713-13.</p> <p>Art. L. 713-12. - Des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent déterminé en application de l'article L. 713-11 peuvent être autorisées, dans les limites fixées ci-après, par l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p> <p>Art. L. 713-14. - 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 un plafond de 1607 heures. La convention ou l'accord peut fixer un plafond inférieur. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.</p> <p>Art. L. 713-15. - Les conventions ou accords définis par l'article L. 713-14 doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par le deuxième alinéa de l'article L. 713-2 et le premier alinéa de l'article L. 713-13.</p> <p>Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispo-</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>sitions des articles L. 713-6 et L. 713-9 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus à l'article L. 713-11.</p> <p>Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.</p> <p>Art. L. 713-16. - Les conventions et accords définis par l'article L. 713-14 doivent fixer le programme indicatif de la répartition de la durée du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation, ainsi que le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail et des salariés dont le contrat de travail est rompu au cours de cette même période.</p> <p>Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en œuvre au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan de l'application de la modulation.</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans la convention ou l'accord.</p>			
<p>Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>			
<p>La convention et l'accord définis par le présent article fixent les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou ateliers concernés et organisent, le cas échéant, l'activité des salariés selon des calendriers individualisés. Dans ce cas, la convention ou l'accord doit préciser les conditions de changement des calendriers individualisés, les modalités selon lesquelles la durée du travail de chaque salarié sera décomptée ainsi que la prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation pendant lesquelles les salariés ont été absents.</p>			
<p>Les conventions et accords définis par le présent article peuvent prévoir qu'ils sont applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail tempo-</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>raire, ou à certaines catégories d'entre eux.</p> <p>Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.</p> <p>Art. L. 713-17. - Par dérogation aux dispositions des articles L. 143-2 et L. 144-2 du code du travail, 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 ou d'une convention ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement mentionnés aux articles L. 713-8 et L. 713-14 est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.</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>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.</p>			
<p>Art. L. 713-18. - Sont passibles des mêmes peines que celles qu'entraînent les infractions aux dispositions des articles L. 713-6, L. 713-9 et L. 713-11 :</p>			
<p>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 ;</p>			
<p>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.</p>			
<p>Art. L. 713-19. - Les dispositions des articles L. 212-3, L. 212-9, L. 212-15-1 à L. 212-15-4, L. 212-16 et L. 212-17 ainsi que celles de la section 1 du chapitre III du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail sont applicables aux salariés mentionnés à l'article L. 713-1, sous réserve, en ce qui les concerne, du remplacement des références aux articles L. 212-1, L. 212-4, L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6,</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>L. 212-7, L. 220-1, L. 221-4 et L. 611-9 du code du travail par les références aux articles correspondants du code rural.</p>			
<p><b>Code du travail</b></p> <p>Art. L. 3141-3. - Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.</p> <p>La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.</p>	<p>Article 19</p> <p>I. - Les dispositions des III et IV de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, à la rémunération du repos compensateur perçue en application du troisième alinéa de l'article L. 3121-24 du code du travail et des jours auxquels les salariés renoncent dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du même code.</p> <p>II. - Pour l'application des articles 1<sup>er</sup>, 2 et 4 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, les articles L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-51, L. 3122-6, L. 3122-19 et L. 3152-1 du code du travail s'appliquent, jusqu'au 31 décembre 2009, dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.</p>	<p>Article 19</p> <p>I. - Les III et IV de l'article 1<sup>er</sup> ...</p> <p>... rémunération des jours auxquels les salariés renoncent dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du code du travail.</p> <p>II. - Pour ...</p> <p>... 2008 précitée, les articles ...</p> <p>... loi.</p>	<p><i>Article additionnel après l'article 18</i></p> <p><i>Dans le premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, les mots : « , au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail » sont remplacés par les mots : « justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail ».</i></p> <p>Article 19</p> <p>I. - Non modifié</p> <p>II. - Pour ...</p> <p>... articles 1<sup>er</sup> et 4 de la loi ...</p> <p>... loi.</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p style="text-align: center;">—</p> <p><b>Code général des impôts</b></p> <p>Art. 81 <i>quater</i>. - I. - Sont exonérés de l'impôt sur le revenu :</p> <p>1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies au premier alinéa des articles L. 3121-22 du code du travail et L. 713-6 du code rural et aux articles L. 3122-6, L. 3122-7 et L. 3122-19 du code du travail, des heures choisies mentionnées aux articles L. 3121-17 et L. 3121-18 du même code et L. 713-11-1 du code rural, des heures considérées comme des heures supplémentaires en application de l'article L. 3122-5 du code du travail et du cinquième alinéa de l'article L. 713-8 du code rural et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-42 et au premier alinéa de l'article L. 3121-51 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Pour les salariés relevant du II de l'article L. 3122-10 du code du travail ou du dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural, sont exonérés les salaires versés au titre des</p>	<p>III. - L'article 81 <i>quater</i> du code général des impôts est ainsi modifié :</p> <p>1° Le 1° du I est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies à l'article L. 3121-11 du code du travail et au premier alinéa de l'article L. 713-6 du code rural, des heures choisies mentionnées à l'article L. 713-11-1 du code rural, des heures considérées comme des heures supplémentaires en application du cinquième alinéa de l'article L. 713-8 du code rural et, pour les salariés relevant de conventions de forfait annuel en heures prévues à l'article L. 3121-46 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code. Pour les salariés relevant du dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural, sont exonérés les salaires versés au titre des heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif et, à l'exclusion de ces dernières, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures. Sont exonérés les salaires versés</p>	<p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Le 1° du I est ainsi rédigé :</p> <p>« 1° Les ...</p> <p>... L. 713-11-1 du même code, des heures ...</p> <p>... L. 713-8 du même code et, pour les salariés ...</p>	<p style="text-align: center;">—</p> <p><i>Pour l'application de l'article 2 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 précitée, les mêmes articles du code du travail s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2010 dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi.</i></p> <p>III. - Alinéa sans modification</p> <p>1° Alinéa sans modification</p> <p>« 1° Les ...</p> <p>... L. 3121-11 du code du travail et, pour les salariés relevant de conventions de forfait ...</p> <p>... en heures prévues à l'article L. 3121-42 du code du travail, ...</p> <p>... même code. Sont exonérés ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif et, à l'exclusion de ces dernières, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures.</p>	<p>au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 du code du travail à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.</p>	<p>... inférieure. Alinéa sans modification</p>	<p>... inférieure. « L'exonération ...</p>
<p>L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours mentionnées à l'article L. 3121-45 et au deuxième alinéa de l'article L. 3121-51 du code du travail, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au premier alinéa de l'article L. 3121-45 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-46 du même code. Elle s'applique de même aux salaires versés en contrepartie de la renonciation par les salariés, selon les modalités prévues au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, à des journées ou demi-journées de repos, accordées en application des articles L. 3122-6 et L. 3122-19 du code du travail ou du 2° de l'article L. 3121-45 du même code, si le nombre de jours de travail accomplis de ce fait dépasse le plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au premier alinéa de l'article L. 3121-45 du même code, ou en contrepartie des heures effectuées, selon les modalités prévues au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 précitée, au-delà de la</p>	<p>« L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné à l'article L. 3121-41 du code du travail, à des jours de repos dans les conditions prévues à l'article L. 3121-42 du même code ; »</p>	<p>tion</p>	<p>... l'article L. 3121-44 du code du travail, ... ... l'article L. 3121-45 du même code ; »</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>durée prévue par la convention de forfait conclue en application des articles L. 3121-40 et L. 3121-42 et du premier alinéa de l'article L. 3121-51 du même code et au-delà de 1 607 heures ;</p> <p>.....</p> <p>II. - L'exonération prévue au premier alinéa du I s'applique :</p> <p>.....</p> <p><i>b)</i> A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :</p> <p>- pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre de la convention de forfait prévue au premier alinéa de l'article L. 3121-42 du code du travail, du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération ;</p> <p>.....</p> <p>III. - Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.</p> <p>.....</p> <p>De même, ils ne sont pas applicables :</p> <p>.....</p> <p>- à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, de la durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 du code du travail et au dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code</p>	<p>2° Au dernier alinéa du <i>b</i> du II, les mots : « au premier alinéa de l'article L. 3121-42 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 3121-46 » ;</p> <p>3° Au dernier alinéa :</p> <p><i>a)</i> Les mots : « durée maximale hebdomadaire mentionnée au 1° du II de l'article L. 3122-10 » sont remplacés par les mots : « li-</p>	<p>2° Dans le dernier alinéa du <i>b</i> du II, la référence : « au premier alinéa de l'article L. 3121-42 » est remplacée par la référence : « à l'article L. 3121-46 » ;</p> <p>3° Dans le dernier alinéa du III :</p> <p><i>a)</i> Non modifié</p>	<p>2° Non modifié</p> <p>3° Alinéa sans modification</p> <p><i>a)</i> Les ...</p> <p>... L. 3122-10 du code du travail et au dernier alinéa de</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>rural ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail.</p>	<p>mite haute hebdomadaire mentionnée à l'article L. 3122-4 » ;</p> <p>b) Les mots : « ou du plafond mentionné au 2° de l'article L. 3122-19 du code du travail » sont supprimés.</p> <p>IV. - Pour les entreprises n'ayant pas conclu de nouvel accord sur les modalités d'organisation du temps de travail postérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi, l'article 81 <i>quater</i> du code général des impôts s'applique dans sa rédaction antérieure à la date de la publication de la présente loi.</p> <p>Il en est de même jusqu'au 31 décembre 2009 pour les entreprises n'ayant pas conclu de nouvel accord sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.</p>	<p>b) Non modifié</p> <p>IV. - Non modifié</p>	<p><i>l'article L. 713-15 du code rural</i> » sont remplacés ... ... L. 3122-4 du code du travail » ;</p> <p>b) Non modifié</p> <p>IV. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 2323-29. - ..... Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3123-25 relatif au temps partiel annualisé.</p>	<p>Article 20</p>	<p>Article 20</p>	<p>Article 20</p> <p><i>I A (nouveau). - A la fin du second alinéa de l'article L. 2323-29 du code du travail, les mots : « L. 3123-25 relatif au temps partiel annualisé » sont remplacés par les mots : « L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel ».</i></p>
<p><b>Code du travail</b></p> <p>Art. L. 3121-25. - Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.</p> <p>Art. L. 3123-7. -</p>	<p>I. - A l'article L. 3121-25 du code du travail, les mots : « de remplacement » sont remplacés par le mot : « équivalent ».</p>	<p>I. - Dans l'article L. 3121-25 ...  ... « équivalent ».</p>	<p>I. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>.....</p> <p>Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.</p> <p>.....</p>	<p>II. - Au troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, les mots : « au repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos ».</p>	<p>II. - Dans le troisième ...</p> <p>... repos ».</p>	<p>II. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 3123-14. - Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.</p> <p>Il mentionne :</p> <p>.....</p> <p>1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3123-25 et suivants, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;</p> <p>.....</p>	<p>III. - Au 1° de l'article L. 3123-14 du même code, les mots : « et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3123-25 et suivants » sont supprimés.</p>	<p>III. - Dans le 1° ...</p> <p>... supprimés.</p>	<p>III. - Dans ...</p> <p>... mots : « des articles L. 3123-25 et suivants » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3122-2 ».</p>
<p>Art. L. 3123-15. - Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept</p>			<p>III bis (nouveau). - Dans l'article L. 3123-15 du même code, après les mots : « quinze semaines », sont insérés les mots « ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure ».</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>jours et sauf opposition du salarié intéressé.</p> <p>.....</p>			
<p>Art. L. 3133-8. - Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche.</p>			
<p>L'accord peut prévoir :</p> <p>.....</p>			
<p>2° Soit le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-19 ;</p> <p>.....</p>	<p>IV. - Au 2° de l'article L. 3133-8 du même code, les mots : « réduction du temps de travail tel que prévu aux articles L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « repos accordé au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».</p>	<p>IV. - Dans le 2° ...</p>	<p>IV. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 3133-10. - Le travail accompli, dans la limite de sept heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération :</p> <p>.....</p>			
<p>2° Pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail conformément à l'article L. 3121-45, dans la limite de la valeur d'une journée de travail.</p> <p>.....</p>			
<p>Art. L. 3133-11. - Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de sept heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ni sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du</p>	<p>V. - Au 2° de l'article L. 3133-10 du même code, les mots : « article L. 3121-45 » sont remplacés par les mots : « article L. 3121-41 ».</p>	<p>V. - Dans le 2° de l'article L. 3133-10 du même code, la référence : « L. 3121-45 » est remplacée par la référence : « L. 3121-41 ».</p>	<p>V. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>salarié travaillant à temps partiel. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur obligatoire.</p> <p>Art. L. 3133-12. - Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel. Ces heures donnent lieu à repos compensateur obligatoire.</p> <p>.....</p>	<p>VI. - Aux articles L. 3133-11 et L. 3133-12 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».</p>	<p>VI. - Dans la dernière phrase de l'article L. 3133-11 et la dernière phrase du premier alinéa de l'article L. 3133-12 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».</p>	<p>VI. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 3141-5. - Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :</p> <p>.....</p> <p>3° Les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural ;</p> <p>.....</p> <p>4° Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;</p> <p>.....</p>	<p>VII. - L'article L. 3141-5 du même code est modifié comme suit :</p> <p>1° Au 3°, les mots : « les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 » sont remplacés par les mots : « les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 » ;</p> <p>2° Au 4°, les mots : « acquis au titre de la réduction du temps de travail » sont remplacés par les mots : « accordés au titre de l'accord collectif conclu en applica-</p>	<p>VII. - L'article L. 3141-5 du même code est ainsi modifié :</p> <p>1° Dans le 3°, les mots : « repos ...</p> <p>... par les mots : « contreparties ...</p> <p>... L. 3121-11 » ;</p> <p>2° Dans le 4°, ...</p>	<p>VII. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>—</p> <p>Art. L. 3141-11. - Un décret en Conseil d'État fixe le début de la période de référence mentionnée à l'article L. 3141-3.</p> <p>Une autre date peut être fixée par convention ou accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année.</p>	<p>tion de l'article L. 3122-2 ».</p> <p>VIII. - Au deuxième alinéa de l'article L. 3141-11 du même code, les mots : « des articles L. 3122-9, relatif à la modulation du temps de travail, ou L. 3122-19, relatif à l'attribution de jours de repos dans le cadre de l'année » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3122-2 ».</p>	<p>—</p> <p>... L. 3122-2 ».</p> <p>VIII. - Dans le deuxième ...</p> <p>... remplacés par la référence : « de l'article L. 3122-2 ».</p>	<p>—</p> <p>VIII. - Non modifié</p>
<p>Art. L. 3141-21. -</p> <p>.....</p> <p>L'accord précise :</p> <p>.....</p> <p>4° Les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.</p> <p>.....</p>	<p>IX. - Au 4° de l'article L. 3141-21 du même code, les mots : « L. 3121-45, L. 3122-9, L. 3122-19, L. 3123-1 et L. 3123-25 » sont remplacés par les mots : « L. 3121-41, L. 3122-2 et L. 3123-1 ».</p>	<p>IX. - Dans la première phrase du 4° de l'article L. 3141-21 du même code, les références : « L. 3121-45, ... » sont remplacées par les références : « L. 3121-41, ... »</p> <p>... L. 3123-1 ».</p>	<p>IX. - Dans ...</p> <p>... « L. 3121-44, L. 3122-2 et L. 3123-1 ».</p>
<p>Art. L. 3141-22. - I. -</p> <p>.....</p> <p>Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :</p> <p>.....</p> <p>2° Des indemnités afférentes au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L. 3121-28 ;</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 3152-1. - Peuvent être affectés au compte</p>	<p>X. - Au 2° du I de l'article L. 3141-22 du même code, les mots : « au repos compensateur obligatoire prévues à l'article L. 3121-28 » sont remplacés par les mots : « à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-13 ».</p>	<p>X. - Dans le 2° ...</p> <p>... prévues à l'article L. 3121-11 ».</p>	<p>X. - Non modifié</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif de travail, les éléments suivants :</p> <p>1° A l'initiative du salarié :</p> <p>.....</p> <p>b) Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur obligatoire et du repos compensateur de remplacement ;</p> <p>c) Les heures accomplies au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait conclue en application des articles L. 3121-38, L. 3121-42 ou L. 3121-51 ;</p> <p>d) Les jours de repos et de congés accordés au titre des articles L. 3121-45, L. 3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 ;</p> <p>.....</p>	<p>XI. - Le 1° de l'article L. 3152-1 du même code est modifié comme suit :</p> <p>1° Au b, les mots : « du repos compensateur obligatoire et du repos compensateur de remplacement » sont remplacés par les mots : « de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur équivalent » ;</p> <p>2° Au c, les mots : « des articles L. 3121-38, L. 3121-42 ou L. 3121-51 » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 3121-46 » ;</p> <p>3° Au d, les mots : « des articles L. 3121-45, L. 3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 » sont remplacés par les mots : « de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».</p>	<p>XI. - L'article L. 3151-2 du même code est abrogé.</p>	<p>XI. - <i>Supprimé</i></p>
<p>TITRE V</p> <p><b>Compte épargne-temps</b></p> <p>CHAPITRE II</p> <p><b>Constitution des droits</b></p> <p>Art. L. 3152-1. - Peut être affectés au compte épargne-temps, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif de travail, les éléments suivants :</p>		<p>XI bis (nouveau). - L'intitulé du chapitre II du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du même code est ainsi rédigé : « Mise en place ».</p> <p>XI ter (nouveau). - L'article L. 3152-1 du même code est ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 3152-1. - Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche définit les modalités de fonctionnement du</p>	<p>XI bis. - <i>Supprimé</i></p> <p>XI ter. - <i>Supprimé</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>1° A l'initiative du salarié :</p> <p>a) Tout ou partie du congé annuel excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables ;</p> <p>b) Les heures de repos acquises au titre du repos compensateur obligatoire et du repos compensateur de remplacement ;</p> <p>c) Les heures accomplies au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait conclue en application des articles L. 3121-38, L. 3121-42 ou L. 3121-51 ;</p> <p>d) Les jours de repos et de congés accordés au titre des articles L. 3121-45, L. 3121-51, L. 3122-6 et L. 3122-19 ;</p> <p>2° A l'initiative de l'employeur, les heures accomplies au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.</p> <p>Art. L. 3152-2. - La convention ou l'accord collectif de travail mettant en place le compte épargne-temps peut prévoir que les droits peuvent être abondés par l'employeur ou par le salarié, notamment par l'affectation, à l'initiative du salarié, des augmentations ou des compléments du salaire de base ou par des versements dans les conditions prévues par l'article L. 3343-1.</p>		<p>compte épargne-temps, notamment les conditions et limites dans lesquelles sont effectuées, à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur :</p> <p>« 1° L'alimentation, à l'exclusion du congé annuel de vingt-quatre jours ouvrables, et l'utilisation des droits ;</p> <p>« 2° La gestion et la liquidation des droits ;</p> <p>« 3° Le transfert des droits d'un employeur à un autre. »</p> <p>XI <i>quater</i> (nouveau). - L'article L. 3152-2 du même code est abrogé.</p>	<p>XI <i>quater</i>. - <b>Supprimé</b></p>
<p>Art. L. 3171-1. - ..... Lorsque la durée du travail est organisée sous forme de cycles ou lorsque la modulation du temps de tra-</p>	<p>XII. - Au deuxième alinéa de l'article L. 3171-1 du même code, les mots : « sous forme de cycles ou lorsque la modulation du temps de travail</p>	<p>XII. - Dans le deuxième ...</p>	<p>XII. - Non modifié</p>



Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>vail sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de la modulation.</p> <p>.....</p> <p>Art. L. 6321-4. - Sous réserve d'un accord d'entreprise ou, à défaut, de l'accord écrit du salarié, le départ en formation peut conduire le salarié à dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.</p> <p>Dans ce cas, les heures correspondant à ce dépassement sont soumises aux règles suivantes :</p> <p>.....</p> <p>2° Elles ne donnent lieu ni à repos compensateur obligatoire ni à majoration pour heures supplémentaires, dans la limite de cinquante heures par an et par salarié.</p>	<p>sur tout ou partie de l'année est mise en œuvre, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cycle ou le programme de modulation » sont remplacés par les mots : « dans les conditions fixées par l'article L. 3122-2, l'affichage comprend la répartition de la durée du travail dans le cadre de cette organisation ».</p> <p>XIII. - Au 2° de l'article L. 6321-4 du même code, les mots : « repos compensateur obligatoire » sont remplacés par les mots : « contrepartie obligatoire en repos ».</p>	<p>... organisation ».</p> <p>XIII. - Dans le 2° ...</p> <p>Article 21 (<i>nouveau</i>)</p> <p>I. - Dans l'intitulé du chapitre I<sup>er</sup> du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail, les mots : « et mise en place » sont supprimés.</p> <p>II. - Dans l'article L. 3151-1 du même code, après les mots : « à congé rémunéré », sont insérés les mots : « ou à formation professionnelle ».</p>	<p>XIII. - Non modifié</p> <p>Article 21</p> <p>I. - Non modifié</p>
<p>CHAPITRE I<sup>ER</sup></p> <p><b>Objet et mise en place</b></p> <p>Art. L. 3151-1. - Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.</p> <p>Art. L. 3151-2. - Le</p>			<p>II. - <i>L'article L. 3151-1 du code du travail est complété par les mots : « ou des sommes qu'il y a affectées ».</i></p> <p>III. - <i>L'article</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>compte épargne-temps peut être institué au profit des salariés par convention ou accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.</p>			<p><i>L. 3151-2 du code du travail est abrogé.</i></p>
			<p><i>IV. - Le chapitre II du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du même code est ainsi rédigé :</i></p>
			<p><i>« CHAPITRE II « Mise en place</i></p>
			<p><i>« Art. L. 3152-1. - Le compte épargne-temps peut être institué par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.</i></p>
			<p><i>« Art. L. 3152-2. - La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Le congé annuel ne peut être affecté au compte épargne-temps que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.</i></p>
			<p><i>« Art. L. 3152-3. - La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte épargne-temps et détermine les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre. »</i></p>
<p>Art. L. 3153-1. - La convention ou l'accord col-</p>		<p>III. - L'article L. 3153-1 du même code est ainsi rédigé :</p>	<p><i>V (nouveau). - Les articles L. 3153-1 et L. 3153-2 du même code sont ainsi rédigés :</i></p>
		<p><i>« Art. L. 3153-1. - La convention ou l'accord col-</i></p>	<p><i>« Art. L. 3153-1. - Notobstant les stipulations de la</i></p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>lectif de travail instituant un compte épargne-temps définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, à l'initiative du salarié :</p>		<p>lectif ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.</p>	<p><i>convention ou de l'accord collectif, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.</i></p>
<p>1° Soit pour compléter la rémunération de celui-ci, dans la limite des droits acquis dans l'année, sauf disposition contraire prévue par la convention ou l'accord collectif de travail ;</p>		<p>« Nonobstant les stipulations de la convention ou de l'accord collectif, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits affectés sur le compte pour compléter sa rémunération. »</p>	<p>« Art. L. 3153-2. - <i>L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.</i> »</p>
<p>2° Soit pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise, un plan d'épargne interentreprises ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;</p>			
<p>3° Soit pour contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;</p>			
<p>4° Soit pour procéder au versement des cotisations mentionnées à l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale ;</p>			
<p>5° Soit pour compenser en tout ou partie :</p>			
<p>a) Un congé, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47, L. 3142-22, L. 3142-68 ou L. 3142-81 ;</p>			
<p>b) Une période de formation en dehors du temps de travail réalisée notamment dans le cadre des actions prévues aux articles L. 6321-2 et suivants ;</p>			
<p>c) Un passage à temps partiel ;</p>			

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>d) Une cessation progressive ou totale d'activité.</p>		<p>IV. - Les articles L. 3153-2 et L. 3153-4 du même code sont abrogés.</p>	<p>VI (nouveau). - L'article L. 3153-4 du même code est abrogé.</p>
<p>Art. L. 3153-2. - La convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de trente jours fixée par l'article L. 3141-3.</p>			
<p>Art. L. 3153-4. - La convention ou l'accord collectif de travail précise, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits affectés sur le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.</p>			
<p>Art. L. 3153-3. - Lorsque la convention ou l'accord collectif de travail prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2° ou au 2°-0 bis de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.</p> <p>.....</p>		<p>Article 22 (nouveau)</p> <p>I. - L'article L. 3153-3 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« Les droits utilisés selon les modalités prévues aux alinéas précédents et qui ne sont pas issus d'un abon-</p>	<p>Article 22</p> <p>I. - Alinéa sans modification</p> <p>« Les ...</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>Code général des impôts</p> <p>Art. 83. - Le montant net du revenu imposable est déterminé en déduisant du montant brut des sommes payées et des avantages en argent ou en nature accordés :</p>		<p>dement en temps ou en argent bénéficient des régimes prévus au 2°-0 <i>quater</i> de l'article 83 du code général des impôts et à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale et dans la limite d'un plafond de dix jours par an. »</p> <p>II. - Après l'article L. 242-4-2 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 242-4-3 ainsi rédigé :</p> <p>« Art. L. 242-4-3. - La rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, est exonérée des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales dès lors qu'elle est utilisée à l'initiative de ce salarié pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu aux articles L. 3334-1 à L. 3334-9 et L. 3334-11 à L. 3334-16 du code du travail. »</p> <p>III. - Après le 2°-0 <i>ter</i> de l'article 83 du code général des impôts, il est inséré un 2°-0 <i>quater</i> ainsi rédigé :</p>	<p>... argent de l'employeur bénéficient ...</p> <p>... sociale, dans la limite d'un plafond de dix jours par an. »</p> <p>II. - Alinéa sans modification</p> <p>« Art. L. 242-4-3. - La ...</p> <p>... travail ou pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. »</p> <p>III. - Alinéa sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>.....</p> <p>CHAPITRE IV <b>Gestion et liquidation</b></p> <p>Art. L. 3154-1. - La convention ou l'accord collectif de travail définit les modalités de gestion du compte épargne-temps.</p> <p>Art. L. 3154-2. - A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.</p> <p>Cette indemnité est</p>		<p>« 2°-0 <i>quater</i> La rémunération due en contrepartie des droits constitués par un salarié sur son compte épargne-temps, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, utilisée à l'initiative de ce dernier pour alimenter un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu aux articles L. 3334-1 à L. 3334-9 et L. 3334-11 à L. 3334-16 du code du travail ; ».</p> <p>Article 23 (<i>nouveau</i>)</p> <p>Le chapitre IV du titre V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail est ainsi rédigé :</p> <p>« CHAPITRE IV « <b>Garantie et liquidation des droits</b></p> <p>« Art. L. 3154-1. - Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.</p> <p>« Art. L. 3154-2. - Pour les droits acquis, convertis en unités monétaires, qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 3253-17, la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche établit un dispositif d'assurance ou de garantie.</p>	<p>« 2°-0 <i>quater</i> La ...</p> <p>... l'employeur, dès lors qu'elle est utilisée à l'initiative de ce salarié pour alimenter ...</p> <p>... travail ou pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ; ».</p> <p>Article 23</p> <p>Sans modification</p>

Textes en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale	Propositions de la commission
<p>également versée lorsque les droits acquis atteignent, convertis en unités monétaires, un montant déterminé par décret. Toutefois, cette indemnité n'est pas versée lorsque la convention ou l'accord collectif de travail a établi, pour les comptes excédant ce montant, un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret. Le montant précité ne peut excéder le plus élevé de ceux déterminés en application de l'article L. 3253-17.</p> <p>Art. L. 3154-3. - Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.</p>		<p>« À défaut d'accord collectif avant le 8 février 2009, un dispositif de garantie est mis en place par décret.</p> <p>« Dans l'attente de la mise en place d'un dispositif de garantie, lorsque les droits acquis, convertis en unités monétaires, excèdent le plafond précité, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits est versée au salarié.</p> <p>« <i>Art. L. 3154-3.</i> - À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :</p> <p>« 1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;</p> <p>« 2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret. »</p>	