

E – 28

LES 35 HEURES
Situation au 1^{er} janvier 2003

Janvier 2003



Chambre de Métiers d'Alsace

SOMMAIRE

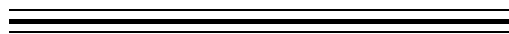
I – <u>Baisse de la durée légale du travail</u>	p. 3
A/ Le calendrier de la réduction du temps de travail (RTT)	p. 3
B/ Conséquences du maintien à 39 heures (ou du dépassement des 35 h) ..	p. 3
1) Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 180 heures.....	p. 3
2) Le paiement des heures supplémentaires	p. 4
II – <u>La mise en œuvre de la réduction du temps de travail</u>	p. 5
A/ Comment négocier un accord collectif d'entreprise dans les entreprises de < 50 salariés	p. 5
1) Le cas général.....	p. 5
<i>a) appliquer directement une des modalités prévues par un accord de branche étendu</i>	p. 5
<i>b) signer un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par un syndicat</i>	p. 5
<i>c) conclure un accord d'entreprise avec un délégué syndical</i>	p. 6
2) Simplifications à partir de 2002	p. 6
<i>a) dans les entreprises de < 11 salariés</i>	p. 6
<i>b) entreprises ayant un seul salarié</i>	p. 6
B/ Le contenu de l'accord collectif	p. 7
C/ Les modalités de la réduction du temps de travail	p. 7
1) Modulation du temps de travail	p. 7
2) Octroi de jours ou demi-journées de repos	p. 8
3) Compte épargne-temps.....	p. 8
4) Répartition sur la semaine ou la quinzaine	p. 9
D/ Les rémunérations	p. 9
E/ Refus par le salarié de la modification de son contrat de travail	p. 10
F/ Le nouveau dispositif d'appui et d'accompagnement	p. 11

III – L'allégement des cotisations patronales de la loi Aubry II p. 12

1) Conditions à remplir pour bénéficier de l'allégement	p. 12
2) Le montant de l'allégement.....	p. 12
3) Les salariés auxquels l'allégement s'applique	p. 13
4) Les salariés auxquels l'allégement ne s'applique pas	p. 13
5) Forme et mode de calcul de l'allégement	p. 13
6) Règles de cumul	p. 14
7) Formalités	p. 14
8) Suppression ou suspension de l'allégement.....	p. 15

IV. – Le nouveau dispositif d'allégement à compter du 1^{er} juillet 2003 p 16

Quelques chiffres	p. 17
Accords de branche nationaux.....	p. 18
Adresses utiles.....	p. 19
Quelques contacts pour les 35 heures.....	p. 21
Extraits des lois Aubry.....	p. 23
Formulaires de déclaration à l'URSSAF	p. 39



La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 complétée par celle du 19 janvier 2000 n° 2000-37 a fixé à 35 heures la durée légale hebdomadaire du travail dans les entreprises privées, à partir du 1er janvier 2000 dans celles comptant plus de 20 salariés, et à partir du 1er janvier 2002 dans les autres entreprises.

A relever cependant d'emblée que la réduction à 35 h hebdomadaires de la durée légale du travail dès l'an 2000 ou 2002, selon la taille des entreprises, ne constitue généralement pas une obligation, l'horaire de travail appliqué dans l'entreprise pouvant être plus élevé, d'autant plus que le contingent annuel d'heures supplémentaires a été fixé à 180 heures par le décret n° 2002-1257 du 15 octobre 2002. La durée légale du travail a principalement pour effet de fixer le seuil de déclenchement de l'application du régime des heures supplémentaires à partir de la 36ème heure.

Toutefois, certains accords de branche étendus peuvent être directifs et contraindre les entreprises auxquelles ils s'appliquent à réduire leur durée de travail aux dates ci-dessus.

Un allégement des cotisations patronales de sécurité sociale est prévu pour aider les entreprises à passer le cap. **A compter du 1^{er} juillet 2003 il sera remplacé par un autre dispositif qui ne sera plus conditionné par une réduction du temps de travail.**

I - BAISSÉ DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

A/ Le calendrier de la réduction du temps de travail (RTT)

La durée légale hebdomadaire du temps de travail est de 35 h à partir du :

1) 1er janvier 2000 pour les entreprises comptant plus de 20 salariés,

2) 1er janvier 2002 pour les autres entreprises.

B/ Conséquences du maintien à 39 heures (ou du dépassement des 35 heures)

Si la nouvelle durée légale du travail n'impose pas aux entreprises d'appliquer un horaire de 35 heures, deux règles doivent néanmoins être respectées, à savoir :

- les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées librement que dans le cadre d'un contingent annuel d'heures supplémentaires.
- les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration en rémunération ou en repos

1) Le contingent annuel d'heures supplémentaire est de 180 heures

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 180 heures jusqu'au 31 décembre 2005

Cependant ce contingent réglementaire est subsidiaire et ne s'appliquera qu'en l'absence d'un contingent spécifique prévu par un accord de branche étendu si celui-ci prévoit un contingent inférieur ou supérieur à 180 heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires constitue le nombre d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail, et sans que celles-ci donnent lieu à un repos compensateur (exception faite des entreprises de plus de 20 salariés dans lesquelles les heures effectuées au delà de la 41^{ème} donnent droit à un repos compensateur de 50 %).

En cas d'annualisation du temps de travail, le contingent annuel est réduit à 90 heures sauf si la modulation est faible (fourchette d'horaires comprise entre 31 heures en période basse et 39 heures en période haute ou volume d'au plus 70 heures supplémentaires au cours de l'année au delà des 35 heures.)

Ce contingent d'heures supplémentaires s'applique à tous les salariés, sauf aux :

- cadres dirigeants
- cadres « intermédiaires » relevant d'un forfait établi sur une base annuelle en heures ou en jours
- itinérants non cadres en forfait annuel en heures

Par ailleurs, une période de transition est prévue pour les entreprises de 20 salariés au plus, l'imputation sur le contingent se faisant seulement au delà de :

- 37 heures en 2002
- **36 heures jusqu'au 1^{er} janvier 2006**

Contingent annuel réglementaire de 180 heures

	Entreprises de 20 salariés au plus	Entreprises de plus de 20 salariés
Contingent réglementaire	180 heures(*), à défaut d'accord de branche	180 heures(*), à défaut d'accord de branche
Repos compensateur pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent	Rien	50 % au-delà de 41 heures par semaine
Repos compensateur pour les heures effectuées au-delà du contingent	50 % au-delà de 180 heures, sauf contingent conventionnel différent	100 % au-delà de 180 heures, sauf contingent conventionnel différent

(*) 90 heures en cas de forte modulation des horaires

2) Le paiement des heures supplémentaires

a) Entreprises de 20 salariés au plus

Pour les entreprises jusqu'à 20 salariés les heures supplémentaires sont payées comme suit **jusqu'au 31 décembre 2005** :

- entre la 36^e et la 39^e heure : majoration de 10 %
- entre la 40^e et la 43^e heure : majoration de 25 % sauf accord de branche plus favorable, le taux ne pouvant cependant être inférieur à 10 %.

Attention, dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés, la majoration de salaire est de 25 % dès la 36^{ième} heure.

Primauté est donnée au paiement des heures supplémentaires sous forme de salaire plutôt qu'en repos.

b) Entreprises de plus de 20 salariés

Les huit premières heures supplémentaires sont majorées de 25 % sauf accord de branche plus favorable, le taux ne pouvant cependant être inférieur à 10 %.

II - LA MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour pouvoir bénéficier du dispositif d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale prévu par la loi, les entreprises devront appliquer un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus à 1600 heures par an.

Elles devront également s'engager à créer ou au moins à maintenir des emplois (mais aucun pourcentage minimal n'est prescrit).

Si des embauches sont prévues, elles doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.

A remarquer que les dispositions ci-dessous ne sont valables que jusqu'au 30 juin 2003. Des accords de réduction du temps de travail peuvent encore être conclus jusqu'à cette date.

Les accords conclus avant le 1^{er} juillet 2003 sont sécurisés. Ils continueront à produire leurs effets sauf s'ils sont dénoncés ou renégociés.

A/ Comment négocier un accord collectif d'entreprise dans les entreprises de < 50 salariés (jusqu'au 30 juin 2003)

1) le cas général

Trois possibilités existent, à savoir :

a) appliquer directement une des modalités prévues par un accord de branche étendu

C'est la façon la plus simple de procéder. Des accords de réduction du temps de travail ont en effet été conclus au niveau national dans la plupart des activités – **Voir la liste des différents accords conclu p. 17.** Vous pouvez aussi vous renseigner auprès de votre corporation, de votre syndicat ou sur le site www.legifrance.gouv.fr (rubrique "conventions collectives"). Si vous appliquez directement un accord de branche, vous éviterez le recours à un salarié mandaté par un des cinq syndicats représentatifs au plan national.

b) signer un accord d'entreprise avec un salarié mandaté par un syndicat

En l'absence d'accord de branche, et si l'entreprise est dépourvue de délégué syndical, l'accord d'entreprise peut être signé par un salarié mandaté par une des cinq organisations syndicales représentatives au niveau national : CFTC, CFDT, CGT, FO, CFE-CGC

L'employeur doit informer toutes les cinq organisations syndicales au plan local ou départemental de sa décision d'engager des négociations. (voir adresses p. 19).

Tous les salariés de l'entreprise peuvent être mandatés sauf ceux qui peuvent être assimilés au chef d'entreprise ou qui lui sont apparentés.

Le mandat doit préciser :

- les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné
- les termes de la négociation
- les obligations d'information pesant sur le salarié
- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat
- les conditions dans lesquelles il peut être mis fin au mandat
- les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord dans la limite de douze mois.

Le salarié mandaté peut être accompagné par un salarié de son choix.

Le temps passé par le salarié mandaté et celui qui l'accompagne aux réunions de négociation ainsi qu'aux réunions de suivi est payé comme du temps de travail.

Le licenciement du salarié mandaté est subordonné à l'autorisation de l'inspecteur du travail dès que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation.

Il en est de même pendant une période de 12 mois courant à compter de la date de la signature de l'accord ou de la fin de la négociation ou du mandat.

L'accord signé par ce salarié mandaté doit ensuite avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

L'accord adopté doit être communiqué au Comité Départemental de la formation professionnelle.

c) conclure un accord d'entreprise avec un délégué syndical.

2) Simplifications à partir de 2002 (applicables jusqu'au 30 juin 2003)

a) Dans les entreprises de < 11 salariés

A compter du 1er janvier 2002, en l'absence d'un accord de branche étendu et si aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de 2 mois après information des organisations syndicales par l'employeur, ce dernier peut soumettre à ses salariés un document précisant les modalités de la RTT. Cela suppose donc que l'employeur ait envoyé préalablement un courrier aux unions locales des cinq syndicats représentatifs au plan national (voir p. 19) pour les informer de sa décision d'engager des négociations. L'accord doit également comporter l'engagement de créer ou de maintenir des emplois.

Ce document doit être approuvé par la majorité des salariés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale.

b) Entreprise ayant un seul salarié

A compter du 1^{er} janvier 2002, l'accord de ce dernier est réputé acquis lorsqu'il signe le document établi par l'employeur.

B/ Le contenu de l'accord collectif

L'accord collectif doit indiquer :

- la nouvelle durée collective du travail applicable dans l'entreprise (inférieure ou égale à 1 600 heures l'an) et le calendrier de la RTT,
- le nombre d'emplois créés ou le nombre d'emplois préservés et, le cas échéant, le calendrier des embauches correspondantes,
- les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail,
- les délais et les modalités selon lesquelles les salariés sont prévenus en cas de modification de l'horaire,
- les conséquences de la RTT pour les salariés à temps partiel ou travaillant en équipes successives,
- les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord au sein de l'entreprise. (Un bilan est établi chaque année.)

C/ Les modalités de la réduction du temps de travail

L'employeur devra tout d'abord identifier les besoins de travail selon les périodes de l'année pour décider quelles formules d'aménagement du temps de travail conviennent le mieux à l'entreprise.

Différentes formules d'aménagement du temps de travail peuvent en effet être utilisées comme la modulation du temps de travail, l'octroi de jours de repos, l'alimentation d'un compte épargne-temps. Une bonne solution doit permettre de trouver un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

1) Modulation du temps de travail

Si l'entreprise connaît des semaines de forte activité et des semaines de basse activité, il est possible de faire varier la durée hebdomadaire du travail en respectant une moyenne fixée dans l'accord (moyenne calculée sur l'année ou sur une période de plusieurs semaines). La modulation permet de déroger au régime des heures supplémentaires, pour les heures comprises entre la durée légale et la limite supérieure de l'accord. Seuls les horaires dépassant :

- la durée maximale hebdomadaire prévue par l'accord
- les heures effectuées au-delà de la durée moyenne annuelle qui doit en tout état de cause ne pas dépasser 1600 heures, seront payées comme heures supplémentaires.

La modulation des horaires sur tout ou partie de l'année devra être mise en place par un accord collectif. La durée annuelle du travail ne doit pas excéder 1600 heures.

2) Octroi de jours ou demi-journées de repos

Deux possibilités existent :

- prise de journées ou de demi-journées par période de quatre semaines civiles

Cette modalité de RTT ne nécessite pas la conclusion d'un accord collectif mais n'ouvrira pas non plus dans ce cas droit à l'allègement des charges sociales.

Ces journées ou demi-journées de repos sont accordées selon un calendrier pré-établi. En cas de changement, celui-ci doit être notifié au salarié avec un préavis d'au moins 7 jours.

Les absences de tous ordres, les jours fériés chômés, réduisent à due proportion le nombre d'heures de repos. Par ailleurs, les absences sont sans incidence sur le nombre d'heures de repos déjà acquises par le salarié.

- prise de journées ou de demi-journées sur l'année

L'attribution de journées ou demi-journées sur l'année est subordonnée à la conclusion d'un accord collectif qui précisera les règles de prise des journées ou demi-journées de repos.

La prise des journées de repos devra se faire pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur.

3) Répartition sur la semaine ou la quinzaine

La réduction du temps de travail peut aussi se faire sur la semaine ou sur la quinzaine.

4) Compte épargne-temps

Utilisé désormais comme outil au service de la réduction du temps de travail, notamment pour les cadres, le compte épargne-temps doit être prévu par un accord de branche étendu ou un accord collectif d'entreprise. L'accord organisant le compte épargne-temps définit les modalités d'ouverture et d'alimentation du compte selon le choix du salarié.

Lorsque l'utilisation du compte épargne-temps se fait dans le cadre d'un accord aidé par l'Etat, le salarié peut y reporter notamment les jours de repos prévus par l'accord de RTT, la bonification en repos due pour les quatre premières heures supplémentaires de remplacement, les reports de congés payés, les heures de repos compensateur, ceci dans la limite de 22 jours par an. Il doit les utiliser dans les 5 ans (10 ans dans certains cas).

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise de congé :

- des congés sans solde d'une durée minimale de deux mois
- pour indemniser les heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel
- pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail
- par des salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser plus tôt ou

progressivement leur activité avant soixante ans

Le compte épargne-temps peut désormais être valorisé en argent. (avec une limitation à 5 jours par an pour les congés payés)

D/ Les rémunérations

La loi n'oblige pas l'employeur à maintenir les rémunérations en cas de RTT, sauf pour les salariés payés jusque là au SMIC. Il pourrait donc théoriquement réduire les autres salaires à proportion de la RTT effectuée mais en pratique la plupart des accords de branche prévoient le maintien du niveau des salaires.

La loi Aubry II prévoyait que les salariés payés au SMIC (ou un peu plus) ne pouvaient percevoir après la RTT moins que le SMIC en vigueur au moment de la RTT fois 169 heures. Cette garantie de rémunération était assurée par le versement d'un **complément différentiel de salaire**.

Cette garantie de rémunération a été revalorisée de façon moins importante que le SMIC, chaque 1er juillet, dans le but de rejoindre ce dernier en 2005. On a ainsi abouti à cinq niveaux différents de garantie de rémunération.

La loi Fillon n° 2003-47 du 17 janvier 2003 a mis fin à ce système. Il ne sera plus créé de nouveau niveau de garantie de rémunération mensuelle minimale pour les entreprises réduisant leur temps de travail à compter du 1^{er} juillet 2002. **En effet, toutes les entreprises qui réduisent leur temps de travail à compter de cette date, devront appliquer la garantie de rémunération calculée sur la valeur du SMIC pour 169 heures au 1^{er} juillet 2002, soit 1 154,27 €.**

Exemple : Salarié payé au SMIC, soit mensuellement 1 154,27 € pour 169 h à partir du 1/07/02 – L'entreprise passe aux 35 heures à compter du 1/10/02.

Salaire mensuel	6,83 € x 151,67	1 035,91 €
Complément différentiel	6,83 € x 17,33	<u>118,36 €</u>
		1 154,27 €

Les quatre autres niveaux de garantie mensuelle de rémunération seront revalorisés différemment chaque année au 1^{er} juillet de manière à aboutir à une convergence vers le niveau le plus élevé au 1^{er} juillet 2005, soit 1 154,27 € (revalorisé chaque année par rapport à l'indice des prix).

Le niveau du SMIC horaire bénéficiera chaque année de coups de pouce successifs de façon à ce qu'il atteigne au 1^{er} juillet 2005 le niveau de la garantie de rémunération prévue pour les salariés passés aux 35 heures après le 1^{er} juillet 2002.

Les salariés à temps partiel ou travaillant moins de 35 heures perçoivent au minimum le salaire mensuel défini ci-dessus à due proportion de leur horaire de travail.

Les salariés embauchés postérieurement à la RTT ne peuvent recevoir un salaire inférieur au minimum ci-dessus s'ils occupent des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum ci-dessus.

Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la RTT bénéficient également de ce minimum calculé à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément différentiel.

De même, les apprentis, les salariés sous contrat de qualification ou d'orientation bénéficiant de la RTT doivent toucher un salaire calculé sur une base égale au SMIC à 169 heures en vigueur au moment de la RTT ou au salaire minimum des apprentis prévu par la convention collective s'ils ont appliqué les 35 heures avant le 1^{er} juillet 2002. S'ils l'ont appliqué après cette date, il sera calculée sur la base du SMIC à 169 H au 1^{er} juillet 2002. Par la suite, leur salaire sera calculé sur la garantie de rémunération, revalorisée tous les 1^{er} juillet jusqu'au 1^{er} juillet 2005

Lissage des rémunérations

L'accord peut prévoir que le salarié perçoit tous les mois un salaire identique même si son temps de travail varie d'un mois à l'autre.

Les cinq garanties de rémunération en vigueur

Salariés passés aux 35 heures	Montant de la garantie mensuelle de rémunération(*)
A partir du 1 ^{er} juillet 2002	1154,27 € ²
Entre le 1 ^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002	1147,52 €
Entre le 1 ^{er} juillet 2000 et le 30 juin 2001	1133,49 €
Entre le 1 ^{er} juillet 1999 et le 30 juin 2000	1114,35 € ²
Entre le 15 juin 1998 et le 30 juin 1999	1100,67 €

E/ Refus par le salarié de la modification de son contrat de travail

La loi Aubry II précise que :

- La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail (sans autre modification) en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le salarié ne peut donc pas s'y opposer sous peine de commettre une faute.
- Lorsqu'un salarié refuse une modification de son contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail (réduction du salaire, modulation des horaires par exemple), le licenciement qui interviendra sera un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique. Il ne sera donc pas soumis aux règles du licenciement économique.

F/ Le nouveau dispositif d'appui et d'accompagnement

Le nouveau dispositif d'appui et d'accompagnement aux trente cinq heures **ou à la mise en œuvre d'une réorganisation**, met l'accent sur les conventions d'actions collectives et sur les actions interentreprises. Il s'adresse par priorité aux entreprises de 20 salariés et moins.

Il peut être mis en place par l'Etat :

- soit par convention d'action collective conclue avec des organismes ou organisations professionnelles au niveau national, régional, départemental ou local ;
- soit par convention d'appui et d'accompagnement interentreprises conclue avec plusieurs entreprises employant au total au moins 20 salariés qui entreprennent une réorganisation du travail préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail ;

Dans ce dernier cas une demande de convention doit être adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle préalablement à la mise en œuvre des prestations. Celle-ci doit comprendre :

- la présentation du projet des entreprises avec l'identité du ou des consultants pressentis ;
- la nature de la prestation et le nombre de jours d'appui-accompagnement sollicité ;
- l'avis des élus du personnel s'ils existent, ainsi que les modalités d'association à la mise en œuvre et au suivi du dispositif d'appui-accompagnement de ces représentants ou des délégués syndicaux ou du salarié mandaté.

Les consultants (dont on peut obtenir une liste à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) doivent être compétents en matière d'aide à la réduction du temps de travail et s'engager à respecter un cahier de charges national. Leurs journées d'intervention sont prises en charge en totalité ou en partie par l'Etat à raison de 838 □ (5 500 F) maximum par jour. Le nombre de jours pris en charge ne pourra pas dépasser un jour par entreprise participante plus un forfait maximum de quatre jours.

Les entreprises ont donc tout intérêt à se regrouper, de préférence au niveau d'une même activité, pour bénéficier de l'aide de l'Etat pour mettre en œuvre la réduction du temps de travail.

III – L'ALLEGEMENT DES COTISATIONS PATRONALES DE LA LOI AUBRY II

Cet allégement n'est applicable que jusqu'au 1^{er} juillet 2003. A partir de cette date un nouveau dispositif entrera en vigueur qui s'appliquera à toutes les entreprises, qu'elles soient ou non passées à 35 heures (voir sous chapitre IV)

1) Conditions à remplir pour bénéficier de l'allégement

Le dispositif mis en place par la loi du 19 janvier 2000 bénéficie aux entreprises qui :

- réduisent leur durée de travail à 35 heures hebdomadaires ou 1600 heures par an ; (dans les entreprises établies en Alsace et dans la Moselle, il y a lieu de tenir compte des deux jours fériés supplémentaires)
- s'engagent à créer ou préserver des emplois (sans qu'un pourcentage minimal soit obligatoire) ;
- en appliquant ou en concluant un accord collectif.

2) Le montant de l'allégement

Le dispositif se compose :

- d'un allégement dégressif des cotisations patronales de sécurité sociale s'appliquant sur les salaires ne dépassant pas 1,8 fois le SMIC et d'un abattement forfaitaire d'actuellement **53,98 € par mois** (aide pérenne) par salarié et par an pour les salaires supérieurs à ce montant.

Le montant de l'allégement est calculé, chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération par application de la formule suivante :

$$6\,720,17 \text{ €} \times (1\,114,35 \text{ €} / \text{rémunération brute mensuelle}) - 3\,238,57 \text{ €} / 12.$$

Le montant maximum de l'allégement est de **290,13 € par mois** pour un salarié rémunéré au SMIC ou en-dessous du fait des abattements d'âge (sauf cas de majorations ci-dessous)

Les employeurs pourront opter pour l'application d'un barème simplifié dont vous trouverez un extrait ci-dessous :

Montant mensuel de l'allégement en fonction du salaire brut mensuel (Par salarié à temps plein, en euros, valeur au 1 ^{er} juillet 2002) selon barème simplifié publié le 7 janvier 2003	
Salaire mensuel brut	Allégement mensuel
1114,35 €	290,13 €
1200,01 €	250,16 €
1302,01 €	209,42 €
1401,01 €	175,55 €
1500,01 €	146,15 €
1602,01 €	119,66 €
1701,01 €	96,99 €
1800,01 €	76,81 €
1926,01 €	53,98 €

Des majorations sont prévues :

- pour les entreprises dont la durée du travail est fixée au plus, soit à 32 heures hebdomadaires soit à 1460 heures sur l'année (majoration : 566,76 € par an) ;
- pour les entreprises du bâtiment affiliées à une caisse de congés payés (majoration : + 10 %)
- pour les entreprises implantées dans une zone de revitalisation urbaine (+226,59 € par an)

3) Les salariés auxquels l'allégement s'applique

L'allégement est attribué pour :

- les salariés qui sont occupés pendant une durée collective de travail fixée au plus à 1600 h/an présents dans l'entreprise au moment de la réduction du temps de travail ou recrutés par la suite
- les salariés à temps partiel dont l'horaire n'est pas inférieur à la moitié de la durée collective applicable
- les salariés cadres ou itinérants dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures (sont exclus ceux bénéficiant d'un forfait en jours)
- les salariés qui travaillent de façon permanente en équipes successives en cycle continu et dont la durée du travail n'excède pas 33 heures 36 minutes en moyenne sur l'année.

4) Les salariés auxquels l'allégement ne s'applique pas

L'allégement ne s'applique pas :

- aux mandataires sociaux (gérants de Srl ou d'EURL, PDG, membre de direction), sauf s'ils cumulent leur mandat avec un contrat de travail justifiant de leur affiliation obligatoire au régime d'assurance chômage ;
- aux cadres dirigeants ;
- aux travailleurs à domicile ;
- aux VRP;
- aux salariés rémunérés à la tâche, à la commission.

N'ouvrent pas droit à l'allégement : les salariés dont la durée de travail stipulée au contrat est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable. Il est cependant fait exception pour les salariés recrutés dans le cadre de contrats conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

5) Forme et mode de calcul de l'allégement

L'aide prend la forme d'une déduction de cotisations sociales, portant sur les cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès, accidents de travail et maladies professionnelles et des allocations familiales.

La déduction est applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur des 35 heures et après réception par l'URSSAF d'une déclaration de l'employeur précisant

la durée de travail et le nombre d'emplois créés ou préservés.

L'aide est calculée chaque mois pour chaque salarié dont l'emploi y ouvre droit.

Le montant de l'aide est plafonné au montant total des cotisations patronales de sécurité sociale dues lors de l'échéance mensuelle (ou trimestrielle) de cotisations qui suit le mois considéré pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Pour calculer votre allègement consultez la rubrique "Aides financières" sur le site www.35h.travail.gouv.fr.

6) Règles de cumul

Le bénéfice de l'aide ne peut être cumulé avec celui d'une exonération totale ou partielle de cotisations sociales patronales de sécurité sociale, ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

La loi admet toutefois une exception à ce non-cumul concernant :

- l'exonération prévue par la loi de Robien

Dans ce cas de cumul autorisé, le montant de l'allègement résultant de la loi Aubry II est minoré d'un montant forfaitaire de 53,98 € par mois (647,76 € par an)

Les salariés qui n'ouvrent pas droit au nouvel allègement peuvent continuer à ouvrir droit aux anciens dispositifs.

Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre droit ou non à l'une des mesures précitées.

7) Formalités

Pour bénéficier de l'allègement de la loi Aubry II, l'employeur doit transmettre à l'URSSAF une déclaration établie sur un formulaire faisant apparaître :

- la durée collective du travail applicable
- la date d'application de celle-ci
- le nombre d'emplois créés ou préservés
- l'accord de branche appliqué (ou l'accord d'entreprise signé)

Le formulaire en question est disponible auprès de l'URSSAF ou peut être téléchargé sur internet : www.travail.gouv.fr ou www.35heures.gouv.fr **Vous le trouverez également en annexe p. 37.**

Si aucun emploi n'est créé, il est conseillé de mettre à la rubrique « 11. Engagements d'emplois pris par l'entreprise – licenciements ou départs évités » la mention : « l'emploi sera maintenu »

Aux fins de contrôle, l'employeur doit tenir à disposition tous documents justificatifs

du droit à l'allégement.

Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu, il doit être déposé auprès de la DTTEFP préalablement à l'envoi de la déclaration à l'URSSAF.

8) Suppression ou suspension de l'allégement

Le bénéfice de l'allégement est suspendu notamment dans les cas suivants :

- lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec une durée collective du travail fixée au plus à 1600 heures par an,
- lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles
- pour le ou les salariés, si le nombre d'heures supplémentaires effectuées par an est supérieur au contingent autorisé

Le bénéfice de l'allégement est supprimé :

- si l'employeur n'a pas mis en œuvre la durée collective du travail prévue par l'accord
- en cas de fausse déclaration ou omission de l'employeur

N.B. : la suppression de l'allégement peut également entraîner le remboursement à l'Urssaf des cotisations déduites à tort.

Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative.

IV – LE NOUVEAU DISPOSITIF A COMPTER DU 1^{er} JUILLET 2003

Le nouvel allègement ne sera plus conditionné par l'application des 35 heures.

Peuvent en bénéficier les employeurs qui cotisent pour leurs salariés au régime général de la sécurité sociale et à l'assurance chômage.

Les entreprises passées aux 35 heures avant le 30 juin 2003 bénéficieront :

- à compter du 1^{er} juillet 2003 d'un allègement maximum des cotisations patronales de 26 % à hauteur de 1 114,35 euros (montant de la garantie de rémunération applicable aux salariés passés aux 35 heures le 1^{er} janvier 2000) et dégressif ensuite jusqu'à 1,7 fois ce montant.
- à partir du 1^{er} juillet 2005, d'un allègement de 26 % sur le SMIC applicable à cette date, qui sera également dégressif jusqu'à 1,7 fois le SMIC.

Les entreprises restées à 39 heures le 1^{er} juillet 2003 bénéficieront des allègements suivants :

- 20,8 % à hauteur du SMIC et dégressif jusqu'à 1,5 SMIC dès le 1^{er} juillet 2003
- 23,4 % à hauteur du SMIC et dégressif jusqu'à 1,6 SMIC dès le 1^{er} juillet 2004
- 26 % à hauteur du SMIC et dégressif jusqu'à 1,7 SMIC dès le 1^{er} juillet 2005.

(A compter du 1^{er} juillet 2005, le dispositif est unifié)

Aucune formalité préalable n'est exigée pour appliquer la réduction.

Un décret à paraître précisera les modalités de calcul et d'application du nouvel allègement de charges sociales.

QUELQUES CHIFFRES

I - Surcoût en 2003 (entreprises □ 20 salariés) du maintien de l'horaire à 39 h/semaine

Exemple : Une entreprise occupe ses ouvriers pendant 39 heures payées 7,5 € de l'heure.

L'horaire normal passe à 35 heures.

Ses ouvriers font donc 4 heures supplémentaires.

Au lieu d'être payés $39 \times 7,5 = 292,5$ €/semaine ils seront payés $(35 \times 7,5) + 4 \times 8,25 = 295,50$ € soit 2,56 % de plus.

II - Surcoût du maintien du salaire lors de la réduction du temps de travail à 35 heures

Exemple : un ouvrier est payé 7,5 € de l'heure.

Il gagne actuellement en travaillant 39 h par semaine : $7,5 \text{ €} \times 39 = 292,5 \text{ €}$

Si l'horaire est réduit à 35 h et son salaire maintenu, son salaire horaire sera de :

$$292,50 \text{ €} \div 35 = 8,35 \text{ €}$$

soit une augmentation de salaire de 11,42 %.

III - Impact de l'allègement des charges

Une entreprise de 7 salariés réduit l'horaire de travail de 40 h à 35 h et embauche un 8e salarié. (Dans ce cas le volume global des heures travaillées soit 280 h serait intégralement compensé.)

L'entreprise a droit à un allègement annuel des charges de :

3 salariés payés 1 500,01€	= 3 x (146,15 x 12)	5 261,4 €
3 salariés payés 1 302,01€	= 3 x (209,42 x 12)	7 539,12 €
2 salariés payés au SMIC.	= 2 x (290,13 x 12)	<u>6 963,12 €</u>
		19 763,64 €

Ce montant est à comparer avec le coût du salarié embauché (salaire + cotisations patronales):

salarié payé au SMIC = environ 19 000 €
salarié payé à 1,5 SMIC = environ 28 500 €

On relève que plus le salaire est réduit, plus l'allègement est important.

ACCORDS DE BRANCHE NATIONAUX

Branche	Date de signature de l'accord	Extension
Ameublement (industries)	16/02/1999	Étendu le 25/05/1999 (JO du 29/05/1999)
Automobile (services de l')	18/12/1998	Étendu le 17/02/1999 (JO du 23/02/1999)
Bâtiment CAPEB	09/09/1998	Étendu le 30/10/1998 (JO du 31/10/1998)
Bâtiment et travaux publics	06/11/1998	Étendu le 23/02/1999 (JO du 26/02/1999)
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie'	04/12/1998	Étendu le 17/02/1999 (JO du 23/02/1999)
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale	31/05/1999	Étendu le 04/08/1999 (JO du 08/08/1999)
Carrières et matériaux	22/12/1998	Étendu le 21/12/1999 (JO du 24/12/1999)
Céramique d'art	04/06/1999	Étendu le 17/11/1999 (JO du 23/11/1999)
Charcuterie de détail	29/10/1999	Étendu le 24/03/2000 (JO du 05/04/2000)
Coiffure	23/09/1999	Étendu le 23/12/1999 (JO du 26/12/1999) rectificatif
Cordonnerie artisanale	14/06/1999	Étendu le 17/11/1999 (JO du 23/11/1999)
Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie	Avenant du 25/05/2000 à la conv. collective du 01/01/1984	Étendu le 05/01/2001 (JO du 16/01/2001)
Entretien des textiles (professions de l')	29/06/1999	Étendu le 17/11/1999 (JO du 23/11/1999)
Flaconnage	29/02/2000	Étendu le 20/08/2000 (JO du 26/08/2000)
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	13/06/2000	Étendu le 19/12/2000 (JO du 24/12/2000)
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)	27/04/1999	Étendu le 04/08/1999 (JO du 08/11/1999)
Jeux, jouets	22/06/1999	Étendu le 17/11/1999 (JO du 23/11/1999)
Métallurgie	29/01/2000	Étendu le 31/03/2000 (JO du 01/04/2000)
Meunerie	12/03/1999	Étendu le 04/08/1999 (JO du 08/08/1999)
Miroiterie	21/10/1999	Étendu le 23/11/1999 (JO du 26/12/1999)
Papiers-cartons (distribution et commerce de gros)	25/11/1999	Étendu le 10/05/2000 (JO du 19/05/2000)
Papiers-cartons (production et transformation)	27/04/1999	Étendu le 04/08/1999 (JO du 08/08/1999)
Pâtisserie (et entrep. artisanales de fabrication de glaces)	28/09/1999	Étendu le 23/12/1999 (JO du 26/12/1999)
Plasturgie	17/10/2000	Étendu le 05/01/2001 (JO du 11/01/2001)
Poissonnerie (comm. de détail)	13/12/1999	Étendu le 30/06/2000 (JO du 14/07/2000)
Propreté	10/11/1998	Étendu le 20/01/1999 (JO du 22/01/1999)
Prothésistes dentaires	07/12/1999	Étendu le 17/04/2000 (JO du 27/04/2000)
Sérigraphie	21/12/1999	Étendu le 28/04/2000 (JO du 11/05/2000)
Textile	16/10/1998	Étendu le 20/01/1999 (JO du 22/01/1999)
Thermiques (équipements) et génie climatique	14/01/1999	Étendu le 25/05/1999 (JO du 08/06/1999)
Tracteurs (commerce, location, réparation)	22/01/1999	Étendu le 14/04/1999 (JO du 17/04/1999)
Verreries, cristalleries (Verre à la main)	02/11/1999	Étendu le 28/04/2000 (JO du 11/05/2000)
Verrerie travaillée au chalumeau	29/02/2000	Étendu le 20/08/2000 (JO du 26/08/2000)
Viandes (industrie et commerce en gros)	29/10/1998	Étendu le 20/01/1999 (JO du 22/01/1999)
Vins, cidres et jus de fruits	05/02/1999	Étendu le 14/04/1999 (JO du 17/04/1999)
Volailles (industrie et commerce en gros)	12/02/1999	Étendu le 14/04/1999 (JO du 17/04/1999)

Des adresses utiles

I - Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (personnes ressources)

Bas-Rhin

6 rue Gustave Adolphe Hirn
BP 87
67067 STRASBOURG CEDEX
Tél. 03.88.75.86.86
Fax. 03.88.75.86.94

Renseignements : Tél. 03.88.75.86.00
Mme BRENCKLÉ – Tél. 03.88.75.86.56 (aides)
M. JACQUOT - Tél. 03.88.75.87.01 (appui-conseil)

Haut-Rhin

Cité Administrative - Immeuble Noir
3 rue Fleischhauer
68026 COLMAR CEDEX
Tél. 03.89.24.81.37
Fax. 03.89.24.83.50

Service de renseignements : Tél. 03.89.20.38.40

II - Au niveau national

Tél. 0 803 35 2000 (0,99 F/mn)
Minitel 36.15 EMPLOI
Internet : www.35h.travail.gouv.fr
www.35h.travail.gouv.fr/pdf/formulaire.pdf (pour les formulaires)
www.anact.fr
www.urssaf.fr
www.legifrance.gouv.fr (rubrique "Conventions collectives) pour trouver les accords de branche)

III - Syndicats

Bas-Rhin

CFTC Union Départementale

5 rue de Phalsbourg
67000 STRASBOURG
Tél. 03.88.15.21.21 Fax. 03.88.15.21.22

CGT Union départementale

1 rue Sédillot
67000 STRASBOURG
Tél. 03.88.36.18.85 Fax. 03.88.25.06.98

Union Départementale des Syndicats FO du Bas-Rhin

1 rue Sédillot
67000 STRASBOURG
Tél. 03.88.36.50.15 Fax. 03.88.36.88.44

CFDT Union Départementale d'Alsace

305 Avenue de Colmar
67100 STRASBOURG
Tél. 03.88.79.87.79 Fax. 03.88.79.87.60

CFE CGC Union Départementale

1 rue Sédillot
67000 STRASBOURG
Tél. 03.88.36.61.56 Fax. 03.88.37.06.17

Haut-Rhin

Syndicat Départemental CGT

4 rue du Pommier
68200 MULHOUSE
Tél. 03.89.59.66.20

Union Départementale FO du Haut-Rhin

43 Avenue de Lutterbach
68200 MULHOUSE
Tél. 03.89.59.11.83 Fax. 03.89.60.18.60

CFDT Union Départementale

13 Porte Miroir
68100 MULHOUSE
Tél. 03.89.45.22.28 Fax. 03.89.46.58.22

CFE CGC Union Départementale

8 rue de la Bourse
68100 MULHOUSE
Tél. 03.89.45.80.87 Fax. 03.89.36.05.42

CFTC Union Départementale

26 rue Jacques Preiss
68100 MULHOUSE
Tél. 03.89.66.52.32 Fax. 03.89.45.34.46

CFTC Union Locale

Maison des Syndicats
Rue de Turenne - 68000 COLMAR
Tél. + Fax. 03.89.41.05.67

QUELQUES CONTACTS POUR LES 35 HEURES

UCA du Bas-Rhin
6 rue Thomas Mann
67200 STRASBOURG
03.88.26.16.17
☐ 03.88.20.00.45

Laurent DUCLERCQ
03.88.26.16.17

UGA de Colmar

18 rue de Timken
B.P. 1337
68013 COLMAR CEDEX
03.89.23.65.65
☐ 03.89.24.04.26

**Harald PERRIN ou
Yvon SCHERRER**
03.89.23.65.65

UCA de Mulhouse
12 allée Nathan Katz
68100 MULHOUSE
03.89.36.30.00
☐ 03.89.36.30.02

Françoise de BUTLER
03.89.36.30.00

**Chambre Syndicale des Industries du Bois
du Bas-Rhin**
3 rue Jean Monnet
B.P. 5
67038 STRASBOURG CEDEX
03.88.10.28.00
☐ 03.88.77.80.02

Jean MEYER
03.88.10.28.00
E-Mail : csib @artibois.org

Fédération de l'Équipement Electrique Alsace
Maison du bâtiment
5 rue Jacques Kablé
67085 STRASBOURG CEDEX
03.88.35.57.54
☐ 03.88.36.39.40

Marie-Rose VARY
03.88.35.57.54

**Fédération des Entrepreneurs ferblantiers,
installateurs et couvreurs d'Alsace**
Maison du bâtiment
5 rue Jacques Kablé
67085 STRASBOURG CEDEX
03.88.37.09.09
☐ 03.88.37.11.05

François NOPPER
03.88.37.09.09

**Fédération des métiers de la Métallerie
et de la Mécanique d'Alsace**
4 rue Jean Monnet
B.P. 12 - Eckbolsheim
67038 STRASBOURG CEDEX 2
03.88.10.37.07
☐ 03.88.10.37.00

Vanessa SEMENOFF
03.88.10.37.07

Fédération régionale du Bâtiment d'Alsace
Maison du bâtiment
5 rue Jacques Kablé
67085 STRASBOURG
03.88.35.72.00
☐ 03.88.37.37.94

Bas-Rhin
Carine KIEFFER
03.88.15.44.03
Haut-Rhin
Pierre FUETTERER
03.89.36.30.50

**Fédération des Horlogers, bijoutiers,
joailliers, orfèvres, sertisseurs d'Alsace**
CSIB - 3 rue Jean Monnet
B.P. 5
67038 STRASBOURG CEDEX
03.88.10.28.00
☐ 03.88.77.80.02

Jean MEYER
03.88.10.28.00

**Fédération régionale de la Coiffure
du Bas-Rhin**
7 rue de Berne
67000 STRASBOURG
03.88.35.13.74
☐ 03.88.37.08.66

Hervé BITZ(*)
03.90.22.26.36

**Corporation obligatoire des professions et
métiers de l'Automobile du Bas-Rhin**
52 rue Tivoli
67000 STRASBOURG
03.88.35.57.32
☐ 03.88.25.62.24

Cathie KRIEGER
03.88.35.57.32

(*) M. Hervé BITZ intervient également dans des entreprises autres que la coiffure

Extraits des lois AUBRY

Durée légale du travail (article 1er)

Art. L. 212-1. modifié - Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.

Art. 1^{er}. II - La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, y compris pour celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés depuis plus de douze mois consécutifs. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du même code. Les voyageurs, représentants ou placiers relevant des articles L. 751-1 et suivants du même code ne sont pas pris en compte pour la détermination de cet effectif.

Pour le calcul des effectifs des associations intermédiaires au regard des dispositions de la présente loi, sont pris en compte, d'une part, les salariés permanents de ces associations et, d'autre part, les travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Art. L. 212-1-1., al. 2 (art. 1^{er}, V) - Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Travail effectif, équivalence et astreintes (articles 2 à 4)

Art. L. 212-4. modifié - La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières, devant être déterminées par convention ou accord collectif ou à défaut par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

Art. L. 212-4 bis. nouveau - Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par des conventions ou accords collectifs étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement, qui en fixent le mode d'organisation ainsi que la compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elles donnent lieu. À défaut de conclusion d'une

convention ou accord, les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou, en l'absence de comité d'entreprise, des délégués du personnel s'il en existe, et après information de l'inspecteur du travail.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins un jour franc à l'avance. En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulatif le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée d'un an.

Régime de "croisière" applicable aux heures supplémentaires (article 5-II)

Art. L. 212-5. modifié - Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée considérée comme équivalente sont régies par les dispositions suivantes :

I. – Chacune des quatre premières heures supplémentaires donne lieu à une bonification de 25 %.

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités de la bonification qui peut donner lieu soit à l'attribution d'un repos, pris selon les modalités définies à l'article L. 212-5-1, soit au versement d'une majoration de salaire équivalente. À défaut de convention ou d'accord, la bonification est attribuée sous forme de repos.

II. – Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

III. – 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. 212-5-1, prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues au II ci-dessus, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non assujetties à l'obligation visée par l'article L. 132-27, 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.

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.

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 les heures supplémentaires donnant lieu à un repos équivalent à leur paiement et aux bonifications ou majorations y afférentes.

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.

Régime transitoire applicable aux heures supplémentaires

Art. 5. IV - Les heures supplémentaires effectuées au-delà de trente-neuf heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente dans les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002 donnent lieu, jusqu'à cette date, à une majoration de salaire de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % pour les suivantes et sont soumises aux dispositions du III de l'article L. 212-5 du code du travail.

V. - Pendant la première année civile au cours de laquelle la durée hebdomadaire est fixée à trente-cinq heures, chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées donne lieu à la bonification prévue au premier alinéa du I de l'article L. 212-5 du même code au taux de 10 %.

Repos compensateur (article 5-VI)

Art. L. 212-5-1. modifié - Les heures supplémentaires de travail visées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6

ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante-deux heures dans les entreprises de plus de dix salariés «Ce seuil est fixé à quarante et une heures à compter du 1er janvier 1999».

Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6 ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires pour les entreprises de dix salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de dix salariés.

Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie 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.

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 délai maximum d'un an.

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

- Les modalités d'information par l'employeur de droits acquis par le salarié;
- Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur;
- 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.

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

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

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

Contingent d'heures supplémentaires (article VII)

Art. L. 212-6. modifié - Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif défini à l'article L. 212-8. 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 et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an».

Sans préjudice des dispositions du premier et du troisième alinéas de l'article L. 212-5-1, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif étendu, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa.

Pour le calcul du contingent fixé par le décret 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.

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

Art. 5. – VIII - Le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à trente-sept heures pour l'année 2000 et à trente-six heures pour l'année 2001. Lorsque l'entreprise fait application d'une convention ou d'un accord mentionné à l'article L. 212-8 du même code, ce seuil est fixé respectivement pour les années 2000 et 2001 à 1 690 et 1 645 heures. Pour les entreprises pour lesquelles la durée légale du travail est fixée à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, ces seuils sont applicables respectivement en 2002 et en 2003. Ces dispositions sont applicables à compter du 1er janvier 2000.

Durée maximale hebdomadaire (article 6)

Art. L. 212-7. Alinéa 2 modifié - La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. Un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche peut prévoir que cette durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-six heures». Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

Repos hebdomadaire (articles 7 et 18)

Art. L. 221-4. modifié - Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1».

Les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un cursus scolaire bénéficient de deux jours de repos consécutifs.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions du précédent alinéa pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives. À défaut d'accord, un décret en Conseil d'État définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Cycles de travail (article 5-1)

Art. L. 212-7-1. modifié - La durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Ces cycles de travail, dont la durée est fixée à quelques semaines, peuvent être mis en place :

- 1° Dans les entreprises qui fonctionnent en continu;
- 2° Lorsque cette possibilité est autorisée par décret ou prévue par une convention ou un accord collectif étendu (Mots ajoutés, L. 2000-37, 19 janv. 2000, art. 5-1) «ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement» qui doit alors fixer la durée maximale du cycle.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires pour l'application des articles L. 212-5,» L. 212-5-1 et L. 212-6 celles qui dépassent la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Régime unique de modulation (article 8 I et II)

Art. L. 212-8. modifié - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond de 1 600 heures au cours de l'année. La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle hebdomadaire si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et

aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1. La convention ou l'accord doit préciser les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.

Les conventions ou accords définis par le présent article doivent respecter les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires définies par les deuxièmes alinéas des articles L. 212-1 et L. 212-7.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale, dans les limites fixées par la convention ou l'accord, ne sont pas soumises aux dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-5-1 et ne s'imputent pas sur les contingents annuels d'heures supplémentaires prévus par l'article L. 212-6.

Constituent des heures supplémentaires soumises aux dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 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 la durée moyenne annuelle calculée sur la base de la durée légale selon la règle définie au premier alinéa et, en tout état de cause, de 1 600 heures.

Les conventions et accords définis par le présent article 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 a été rompu au cours de cette même période.

Le programme de la modulation est soumis pour avis avant sa mise en oeuvre 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.

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.

Les modifications du programme de la modulation font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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.

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 temporaire, ou à certaines catégories d'entre eux.

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.

Art. L. 212-8-5. - alinéa 4 - 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.

Réduction de la durée du travail organisée sous forme de repos (congés-réduction) (article 9)

Art. L. 212-9. nouveau - I. – 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 équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles

s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

II. – Une convention ou un accord 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. Lorsque la durée du travail constatée excède trente-cinq heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées à ce titre et qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

La convention ou l'accord détermine 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, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

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.

Art. L. 212-10. modifié (Ancien art. L. 212-9) - Alinéa 1 - Les accords d'entreprise ou d'établissement prévus à l'article L. 212-8 et aux premier alinéa du I de l'article L. 212-5, cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1 et à l'article L. 212-7-1 qui dérogent aux dispositions législatives ou conventionnelles peuvent faire l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26.

Repos dominical (article 10)

Art. L. 221-16-1. nouveau - L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 (a et b) et 105 (i) du Code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le dimanche du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

La réglementation du temps de travail appliquée aux cadres (article 11)

Art. L. 212-15-1 nouveau - Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du titre 1er et aux chapitres préliminaire, 1er et II du titre II du livre II. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Art. L. 212-15-2. nouveau - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II.

Art. L. 212-15-3. nouveau – I - Les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des dispositions des articles L. 212-15-1 et L. 212-15-2 doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait qui peuvent être établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine 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. À défaut de convention ou d'accord collectif 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.

II. – Lorsque la convention ou l'accord prévoit la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année, l'accord collectif doit fixer la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi, sans préjudice du respect des dispositions des articles L. 212-1-1 et L. 611-9 relatives aux documents permettant de comptabiliser les heures de travail effectuées par chaque salarié. La convention ou l'accord, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4, peut déterminer des limites journalières et hebdomadaires se substituant à celles prévues au deuxième alinéa des articles L. 212-1 et L. 212-7, à condition de prévoir des modalités de contrôle de l'application de ces nouveaux maxima conventionnels et de déterminer les conditions de suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés et sous réserve que cette convention ou cet accord n'ait pas fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26.

La convention ou l'accord peut également 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 et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

III. – La convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition en application de l'article L. 132-26. Cette convention ou cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés. Ce nombre ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-sept jours. La convention ou l'accord définit les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps. La convention ou l'accord précise en outre les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos. Il détermine les conditions de contrôle de son application et prévoit 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. L'accord peut en outre prévoir que des jours de repos peuvent être affectés sur un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du deuxième alinéa de l'article L. 212-7. Les dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 leur sont applicables. La convention ou l'accord doit déterminer les modalités concrètes d'application de ces dernières dispositions.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait. Lorsque le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par la convention ou l'accord, après déduction, le cas échéant, du nombre de jours affectés sur un compte épargne-temps et des congés payés reportés dans les conditions prévues à l'article L. 223-9, le salarié doit bénéficier, au cours des trois premiers mois de l'année suivante, d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

Art. L. 212-15-4. nouveau - Lorsqu'une convention de forfait en heures a été conclue avec un salarié relevant des dispositions des articles L. 212-15-2 ou L. 212-15-3, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues à l'article L. 212-5.

Lorsque le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours en application des dispositions du III de l'article L. 212-15-3 ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée de travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le tribunal 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.

Compte épargne-temps (article 16)

Art. L. 227-1. modifié - Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.

Le compte épargne-temps a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un nombre de jours de congé égal à la durée minimale définie au neuvième alinéa du présent article. Lorsque le salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration de ce délai et lorsque l'un des parents du salarié est dépendant ou âgé de plus de soixante-quinze ans, la période dans laquelle il doit utiliser ses droits à congés est portée à dix ans.

Le compte épargne-temps peut être alimenté, par dérogation à l'article L. 223-1, par le report des congés payés annuels dans la limite de dix jours par an. Le report des congés prévu par l'article L. 122-32-25 peut se cumuler avec le report prévu au présent alinéa.

Le compte épargne-temps peut également être alimenté par la conversion de tout ou partie de primes conventionnelles ou indemnités en jours de congé supplémentaires et par tout ou partie des (Mots remplacés, L. 2001-152, 19 févr. 2001, art. 9-II) «sommes versées dans les conditions définies à l'article L. 444-6».

Une fraction de l'augmentation individuelle de salaire prévue par un accord de salaires peut être affectée au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif.

Peuvent également être affectées au compte épargne-temps du salarié, dans les conditions fixées par la convention ou l'accord collectif, les heures de repos acquises au titre de la bonification prévue aux premier et deuxième alinéas du I de l'article L. 212-5, du repos compensateur de remplacement défini au premier alinéa du III du même article et une partie des jours de repos issus d'une réduction collective de la durée du travail utilisables à l'initiative du salarié.

La totalité des jours affectés au compte épargne-temps en application des troisième et sixième alinéas du présent article ne peut excéder vingt-deux jours par an. Dans les conditions prévues par la convention ou l'accord collectif, l'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne-temps.

Lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail peuvent être affectées sur le compte épargne-temps dans la limite de cinq jours par an et sans pouvoir excéder au total quinze jours. La convention ou l'accord collectif doit préciser notamment les modalités selon lesquelles ces jours affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés à titre individuel ou collectif.

Le compte épargne-temps est utilisé pour indemniser en tout ou partie, sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, des congés sans solde d'une durée maximale de deux mois, notamment pour les congés visés aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17. Cette durée minimale peut être modifiée par la convention ou l'accord collectif. Le compte épargne-temps est également utilisé pour indemniser tout ou partie des heures non travaillées lorsque le salarié choisit de passer à temps partiel dans les conditions définies aux articles L. 122-28-1, L. 122-28-9 et L. 212-4-9.

Le compte épargne-temps peut être utilisé, notamment dans le cadre des actions de formation prévues aux articles L. 932-1 et L. 932-2, pour rémunérer les temps de formation effectués hors du temps de travail. Il peut également être utilisé par les salariés âgés de plus de cinquante ans désirant cesser leur activité, de manière progressive ou totale, sans que la limite fixée au deuxième alinéa leur soit opposable.

La convention ou l'accord collectif détermine notamment la durée minimale d'ancienneté dans l'entreprise pour que le bénéfice du compte épargne-temps soit ouvert, les modalités de conversion en temps des primes et indemnités, les conditions d'utilisation de ce compte, d'octroi du congé, de calcul, de liquidation et de versement des indemnités compensatrices, les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe, les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé.

Sauf si une convention ou un accord interprofessionnel ou une convention ou un accord collectif étendu prévoit des conditions de transfert des droits des salariés d'une entreprise à une autre, en cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 143-11-1.

Sauf lorsque le compte épargne-temps précède une cession volontaire d'activité prévue par la convention ou l'accord, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du Code rural.

Congés payés (article 15-I à IV)

Art. L. 223-2. modifié - Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalant à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif mentionné aux articles L. 212-8 et L. 212-9, un décret en Conseil d'État fixe le début de la période de référence.

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8.

...(le reste sans changement).

Art. L. 223-4. modifié - Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du Code rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 (Mots ajoutés, L. 2000-37, 19 janv. 2000, art. 15-I) « , les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail » et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Art. L. 223-7. modifié - La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

À défaut de convention ou accord collectif de travail elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Art. L. 223-9. nouveau - Lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée, en vertu d'une disposition légale, à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence en application de l'article L. 223-2 peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés, sans préjudice des articles L. 122-32-25 et L. 227-1. L'accord doit préciser :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 223-11;
- les cas précis et exceptionnels de report;
- les conditions, à la demande du salarié après accord de l'employeur, dans lesquelles ces reports peuvent être effectués;

- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels fixés aux articles L. 212-4-2, L. 212-4-6, L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-15-3 (III) ; 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.

Jeunes travailleurs (article 18)

Art. L. 212-13. - Dans les établissements et professions mentionnés à l'article L. 200-1, les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ainsi que les jeunes de moins de dix-huit ans qui accomplissent des stages d'initiation ou d'application en milieu professionnel dans le cadre d'un enseignement alterné ou du déroulement de leur scolarité ne peuvent être employés à un travail effectif excédant sept heures par jour, non plus que la durée fixée, pour une semaine, par l'article L. 212-1. L'employeur est tenu de laisser à ceux d'entre eux qui sont soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

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

La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

Il est tenu compte du temps consacré à la formation dans un établissement d'enseignement par les jeunes visés au premier alinéa pour l'appréciation du respect des dispositions des premier et troisième alinéas.

Développement de la négociation et barème d'allégement

Art. 19. – I - Les entreprises qui appliquent un accord collectif fixant la durée collective du travail au plus soit à trente-cinq heures hebdomadaires, soit à 1 600 heures sur l'année et s'engagent dans ce cadre à créer ou à préserver des emplois bénéficiant d'un allégement de cotisations sociales défini à l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale.

II. - Pour ouvrir droit à l'allégement, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise doit être fixée : 1o Dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés, par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues au V ou au VI ; 2o Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés :

- soit par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues aux V, VI et VII ;
- soit en application d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé en application de l'article 16 de la loi no 75-535 du 30 juin 1975 relative aux institutions médico-sociales ou d'un accord conclu dans les conditions définies à l'article L. 132-30 du code du travail.

III. - 1. La convention ou l'accord détermine la durée du travail, les catégories de salariés concernés, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail, les incidences sur la rémunération de la réduction du temps de travail.

2. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi dans l'entreprise. Lorsque la durée du travail applicable dans l'entreprise est fixée dans les conditions prévues au dernier alinéa du II ou au VIII, l'entreprise doit indiquer dans la déclaration visée au XI le nombre d'emplois créés ou préservés dans ce cadre.

En outre, la convention ou l'accord doit comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet selon les modalités prévues aux deuxième à sixième alinéas de l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

L'accord prévoit le cas échéant les modalités de consultation du personnel. Il est transmis pour information aux institutions représentatives du personnel.

Lorsque la convention ou l'accord prévoit des embauches, celles-ci doivent être effectuées dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf stipulation contraire de l'accord.

IV. - 1. La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement fixe les modalités de suivi de l'accord. Ce suivi peut être effectué par une instance paritaire spécifiquement créée à cet effet.

2. Il est établi chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant notamment des données relatives à son incidence sur :

- le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;
- l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;
- le travail à temps partiel ;
- la rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;
- la formation.

3. Le bilan établi en vertu du 2 du présent paragraphe est transmis à l'ensemble des organisations syndicales présentes dans l'entreprise, le cas échéant aux salariés mandatés, et aux institutions représentatives du personnel de l'entreprise.

4. La convention ou l'accord de branche mentionné au II ci-dessus doit prévoir les conditions dans lesquelles est assuré un suivi paritaire de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les entreprises de la branche.

V. - Pour ouvrir droit à l'allégement, l'accord d'entreprise doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Lorsque le quorum a été atteint au premier tour des élections, le nombre de voix à prendre en compte est le total de celles recueillies par les candidats titulaires lors de ce tour.

Si cette condition n'est pas satisfaite, une consultation du personnel peut être organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires. L'accord ouvre droit à l'allégement s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Il en est de même lorsque le texte définitif de l'accord, préalablement à sa conclusion, a été soumis à la consultation du personnel à l'initiative d'une ou des organisations syndicales signataires et a été approuvé par ce dernier à la majorité des suffrages exprimés.

Participant à la consultation prévue à l'alinéa ci-dessus les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

VI. - Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise peut être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer.

Les organisations syndicales définies ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail.

Le mandat ainsi assigné doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut à tout moment mettre fin au mandat. Le mandat précise également les conditions dans lesquelles le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord, dans la limite de douze mois.

L'accord signé par un salarié mandaté doit avoir été approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Participant à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du code du travail. Les modalités d'organisation et de déroulement du vote font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et le salarié mandaté. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L. 433-9 du code du travail. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

L'accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires à son suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise auquel sont dans ce cas applicables les dispositions du précédent alinéa.

Les salariés mandatés au titre du présent article bénéficient de la protection prévue par les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail dès que l'employeur aura eu connaissance de l'imminence de leur désignation. La procédure d'autorisation administrative est applicable au licenciement des anciens salariés mandatés pendant une période de douze mois à compter de la date à laquelle leur mandat a pris fin.

VII. - Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et lorsque aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées, au plan départemental ou local, par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé dans les trois mois suivant cette approbation par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

VIII. - A compter du 1er janvier 2002 et par dérogation aux dispositions des I et II, en l'absence d'une convention ou d'un accord de branche étendu ou agréé et quand aucun salarié n'a été mandaté dans le délai de deux mois à compter de la date à laquelle les organisations syndicales ont été informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés peuvent bénéficier de l'allègement si le document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies au I et comportant l'engagement prévu audit I est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé, lorsqu'elle existe, par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 132-30 du code du travail.

IX. - Bénéficient également de l'allègement dans les conditions prévues au XI :

- les entreprises qui ont réduit ou réduisent leur durée du travail en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou agréé ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement conclu dans les conditions prévues à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ;

- les entreprises visées à l'article 23, à compter de la date d'entrée en vigueur de la première étape prévue par l'accord ;

- les entreprises qui appliquent une convention ou un accord, d'entreprise pour celles dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés et pour les autres de branche ou d'entreprise, conclu avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi, fixant la durée du travail dans les limites prévues au I.

X. - Lorsque la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu n'excède pas trente-trois heures trente-six minutes en moyenne sur l'année, les entreprises bénéficient, pour ces salariés, de l'allègement notwithstanding les dispositions des I et II.

XI. - Pour bénéficier de l'allègement, l'employeur doit transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les conditions au titre desquelles il s'applique, notamment la durée collective du travail applicable et la date d'application de celle-ci. Il doit également tenir à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du droit à allègement.

Pour les conventions ou accords conclus dans les conditions fixées aux II à VIII ainsi qu'aux deuxième et troisième alinéas du IX du présent article, la déclaration visée au précédent alinéa doit en outre comporter le nombre d'emplois créés ou préservés.

L'allègement résultant de l'application des dispositions de l'article L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale prend effet le premier jour du mois qui suit la date à laquelle est entrée en vigueur la durée du travail fixée dans les limites définies au I ou, si elle lui est postérieure, la date de réception par les organismes mentionnés ci-dessus de la déclaration de l'employeur sans que cette date puisse être antérieure à celle du dépôt de l'accord effectué en application du premier alinéa de l'article L. 132-10 du code du travail.

XII. - Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est déterminé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du code du travail.

XIII. - Les organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ou au plan départemental pour ce qui concerne les départements d'outre-mer peuvent bénéficier d'une aide de l'Etat destinée à soutenir, notamment financièrement, les actions de formation des salariés qu'elles mandatent pour la négociation des accords mentionnés au II.

XIV. - Les entreprises dont l'effectif maximal sera fixé par décret, qui engagent ou qui mettent en oeuvre des réorganisations préalablement ou postérieurement à la réduction du temps de travail, ainsi que les branches peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement, individuel ou collectif, auxquelles les régions peuvent, le cas échéant, participer.

XV. - Le bénéfice de l'allègement est supprimé ou suspendu dans les cas suivants. Il est suspendu lorsque les durées et les horaires de travail pratiqués dans l'entreprise sont incompatibles avec les limites définies au I. Il est par ailleurs suspendu pour le salarié ayant effectué un nombre d'heures supplémentaires dépassant le contingent mentionné au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Il est également suspendu lorsque l'engagement en termes d'embauche prévu par l'accord n'est pas réalisé dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail, sauf circonstances exceptionnelles.

Le bénéfice de l'allègement est supprimé en cas de dénonciation intervenue dans les conditions définies au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord mentionné aux II et IX n'a pas été remplacé dans un délai de douze mois suivant la dénonciation et que l'autorité administrative a constaté que la durée collective dépasse les limites fixées au I.

Il est également supprimé en cas de fausse déclaration ou d'omission tendant à obtenir le bénéfice de l'allègement ainsi qu'en l'absence de mise en oeuvre, imputable à l'employeur, des clauses de la convention ou de l'accord collectif relatives à la durée collective du travail à laquelle est subordonné le bénéfice de l'allègement. Dans les cas définis au présent alinéa, l'employeur est tenu de reverser le montant de l'allègement indûment appliqué.

XVI. - Lorsque les organisations syndicales signataires ou les représentants du personnel estiment que l'employeur ne respecte pas les engagements souscrits dans l'accord en matière d'emploi, ils peuvent saisir l'autorité administrative. Cette dernière, après avoir entendu l'employeur et les organisations syndicales ou les représentants du personnel l'ayant saisie, établit un rapport qui leur est communiqué et qui est transmis à l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale aux fins, le cas échéant, de suppression ou de suspension du bénéfice de l'allègement selon les modalités prévues à l'alinéa suivant.

La suspension ou la suppression du bénéfice de l'allègement, assortie le cas échéant du remboursement de son montant, est notifiée à l'employeur par l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale sur le rapport de l'autorité administrative désignée par décret, ou en cas de contrôle effectué par cet organisme, après demande d'avis motivé adressée à cette autorité portant sur le non-respect des conditions auxquelles est subordonné le bénéfice de l'allègement définies par le présent article en ce qui concerne la durée du travail, les engagements en matière d'emploi et la conformité de l'accord. Le droit à l'allègement est à nouveau ouvert, selon la procédure prévue au présent alinéa, lorsque l'autorité administrative estime que l'entreprise satisfait à nouveau aux conditions prévues au présent article et qu'elle remplit ses engagements.

XVII. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application des XV et XVI, ainsi que les conditions dans lesquelles l'employeur recueille l'approbation des salariés en application des V, VI, VII et VIII. Un décret détermine les autres conditions d'application du présent article.

Nouvel allègement de cotisations sociales patronales (article 21)

CSS, art. L 241-13-1 nouveau. – I - Les entreprises remplissant les conditions fixées à l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail bénéficient d'un allègement des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales qui sont assises sur les gains et rémunérations tels que définis à l'article L. 242-1, versés au cours d'un mois civil aux salariés.

II. - Peuvent bénéficier de cet allègement les entreprises soumises aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail ainsi que, d'une part, les entreprises d'armement maritime et, d'autre part, les entreprises de transport public urbain de voyageurs ou exploitant des chemins de fer secondaires d'intérêt général ou des voies ferrées d'intérêt local, que ces entreprises soient

constituées sous forme de sociétés ou organismes de droit privé, de sociétés d'économie mixte ou d'établissements publics industriels et commerciaux.

Toutefois, ne peuvent bénéficier de cet allègement, eu égard au caractère de monopole de leurs activités principales ou au caractère prépondérant des concours de l'Etat dans leurs produits d'exploitation, certains organismes publics dépendant de l'Etat dont la liste est fixée par décret. Pour ces organismes, les modalités d'accompagnement de l'application de la durée légale du travail seront déterminées dans le cadre des procédures régissant leurs relations avec l'Etat.

Peuvent également bénéficier de l'allègement les groupements d'employeurs prévus à l'article L. 127-1 du code du travail.

III. - Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés occupés selon une durée collective de travail ou une durée de travail stipulée au contrat fixées dans les limites définies au I de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée. L'allègement est également applicable aux salariés mis à la disposition de ces entreprises dans les conditions prévues à l'article L. 124-3 du code du travail.

Les entreprises appartenant aux catégories mentionnées au II ci-dessus bénéficient de l'allègement pour leurs salariés cadres ou itinérants dont la durée de travail, fixée par une convention de forfait établie dans les conditions prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail, est compatible avec les limites définies au I de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée.

Il est majoré dans les zones de revitalisation rurale mentionnées à l'article L. 322-13 du code du travail.

Le montant de cet allègement est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction décroissante de la rémunération et dans la limite d'un minimum, selon un barème déterminé par décret.

Dans les entreprises où la durée du travail est fixée conformément aux dispositions de l'article 19 de la loi no 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée et au plus soit à trente-deux heures hebdomadaires, soit à 1 460 heures sur l'année, le montant de l'allègement auquel ouvrent droit les salariés dont la durée du travail est fixée dans ces limites est majoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

Il est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

IV. - L'allègement auquel ouvrent droit les salariés est calculé au prorata du nombre d'heures rémunérées rapporté à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise calculée sur le mois. Si la durée collective du travail est inférieure ou égale à trente-deux heures hebdomadaires, le nombre d'heures rémunérées est rapporté à la durée mensuelle correspondant à la durée hebdomadaire de trente-deux heures.

Les salariés dont la durée stipulée au contrat de travail est inférieure à la moitié de la durée collective du travail applicable n'ouvrent pas droit à l'allègement. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés recrutés dans le cadre de contrats, dont la liste est fixée par décret, conclus afin de favoriser l'insertion professionnelle de personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

V. - Dans les professions dans lesquelles le paiement des congés des salariés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés aux caisses de compensation prévues à l'article L. 223-16 du code du travail, l'allègement, déterminé selon des modalités prévues aux III et IV ci-dessus, est majoré d'un taux fixé par décret.

VI. - Le bénéfice des dispositions du présent article est cumulable :

a) Avec l'aide prévue à l'article 3 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ou avec l'exonération prévue à l'article 39 ou à l'article 39-1 de la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993 quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

b) Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14.

Dans le cas prévu au a ci-dessus, le montant de l'allègement est minoré d'un montant forfaitaire fixé par décret.

Le cumul ne peut excéder le montant total des cotisations à la charge des employeurs dues au titre des gains et rémunérations versés au cours du mois à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de

travail employés dans l'entreprise ou l'établissement, que leur emploi ouvre ou non droit à l'une des mesures précitées.

Le bénéfice des dispositions du présent article ne peut être cumulé avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales que celles mentionnées au a et au b du présent article ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. »

II. - Le VI de l'article 9 de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 précitée est abrogé.

III. - Les dispositions des articles L. 241-6-2, L. 241-13, L. 711-13 du code de la sécurité sociale, du II de l'article L. 322-4-16 du code du travail pour les entreprises d'insertion visées à l'article L. 322-4-16-1 du même code et de l'article L. 322-12 du code du travail ne sont pas applicables aux salariés des entreprises ouvrant droit au bénéfice de l'allègement prévu au I ci-dessus. Toutefois, les dispositions de l'article L. 322-12 du code du travail continuent à s'appliquer aux salariés dont le contrat de travail en a ouvert le bénéfice avant la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

IIlbis - Art. L. 711-13-1. - Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application de l'article L. 241-13-1 aux employeurs mentionnés à cet article et relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale mentionnés au présent titre ainsi qu'à ceux relevant du régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaires pour les salariés affiliés à ces régimes. »

IV. - Les dispositions du présent article sont applicables au plus tôt aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier 2000 ou, si elle est postérieure, à compter de la date prévue au XI de l'article 19 de la présente loi.

La gestion du refus des salariés (art. 30 et 31)

Art. L. 212-3. nouveau - La seule diminution du nombre d'heures stipulé au contrat de travail, en application d'un accord de réduction de la durée du travail, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Art. 30. – II – Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement individuel ne reposant pas sur un motif économique et est soumis aux dispositions des articles L. 122-14 à L. 122-17 du code du travail.

Art. L. 321-13. alinéa 1 bis (nouveau) - 1° bis (1° bis créé, L. 2000-37, 19 janv. 2000, art. 31) Licenciement en cas de refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail consécutive à une réduction de la durée du travail organisée par une convention ou un accord collectif;

NDLR. Nouveau cas d'exonération de la contribution Delalande.

Rémunération (SMIC)

Art. 32. - I. - Les salariés dont la durée du travail a été réduite à trente-cinq heures ou plus à compter de l'entrée en vigueur de la loi no 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail ne peuvent percevoir, postérieurement au 1er janvier 2000, un salaire mensuel inférieur au produit du salaire minimum de croissance en vigueur à la date de la réduction par le nombre d'heures correspondant à la durée collective qui leur était applicable, dans la limite de cent soixante-neuf heures. Cette garantie est assurée par le versement d'un complément différentiel de salaire.

Le minimum applicable à chaque salarié concerné par le premier alinéa du présent article est revalorisé au 1er juillet en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation mentionné à l'article L. 141-3 du code du travail et de la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire mensuel de base ouvrier enregistré par l'enquête trimestrielle du ministère du travail. Le taux de la revalorisation est fixé par arrêté.

Si la durée collective est réduite en deçà de trente-cinq heures, les salariés perçoivent au minimum le salaire mensuel tel que défini ci-dessus à due proportion de la réduction de la durée du travail en deçà de trente-cinq heures.

Les salariés à temps partiel, employés dans les entreprises où la durée collective est réduite en dessous de trente-neuf heures, et dont la durée du travail est réduite, ne peuvent percevoir un salaire inférieur au minimum défini ci-dessus calculé à due proportion.

II. - Les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction de la durée collective de travail et occupant des emplois équivalents à ceux occupés par des salariés bénéficiant du minimum prévu au I ne peuvent percevoir une rémunération inférieure à ce minimum.

Les salariés à temps partiel embauchés postérieurement à la réduction de la durée collective bénéficient également de ce minimum calculé à due proportion dès lors qu'ils occupent un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément différentiel.

Bénéficient également de ce complément calculé à due proportion les salariés employés à temps partiel à la date de la réduction de la durée du travail lorsqu'ils sont occupés sur un emploi équivalent, par sa nature et sa durée, à celui occupé par un salarié bénéficiant du complément

III. - Dans les cas où, en application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, les contrats de travail se poursuivent à la suite d'une modification intervenue dans la situation juridique de l'employeur, le nouvel employeur est tenu de verser aux salariés concernés le même complément différentiel de salaire que celui dont ils bénéficiaient à la date de cette modification. Le minimum applicable à chaque salarié est ensuite revalorisé dans les mêmes conditions que celles définies au deuxième alinéa du I.

IV. - Les apprentis dont la durée du travail a été réduite bénéficient de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum du salaire fixé en application de l'article L. 117-10 du code du travail.

Les salariés ayant conclu un contrat de qualification ou d'orientation et dont la durée du travail a été réduite bénéficient de cette même garantie au prorata du montant minimum de la rémunération fixée par décret en application des articles L. 981-3 et L. 981-8 du même code.

Le calcul de la garantie de ressources attribuée, en vertu de l'article 32 de la loi no 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées, aux personnes handicapées exerçant une activité professionnelle et fixée par rapport au salaire minimum de croissance intègre le complément différentiel de salaire prévu au I du présent article, lorsque la durée de travail de ces personnes a été réduite.

Les travailleurs handicapés employés dans les ateliers protégés ou les centres de distribution de travail à domicile visés à l'article L. 323-31 du code du travail bénéficient, lorsque leur durée de travail a été réduite, de la garantie de rémunération définie au I du présent article au prorata du montant minimum de salaire fixé par décret en application de l'article L. 323-32 du même code.

V. - Avant le 31 décembre 2002, le Gouvernement, après consultation de la Commission nationale de la négociation collective, présentera au Parlement un rapport retraçant l'évolution des rémunérations des salariés bénéficiant de la garantie définie ci-dessus et précisant les mesures envisagées, en tant que de besoin, pour rendre cette garantie sans objet au plus tard le 1er juillet 2005 compte tenu de l'évolution du salaire mensuel de base ouvrier mentionné au I et de la progression du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 141-2 du code du travail. Au vu des conclusions de ce rapport, seront arrêtées les mesures nécessaires pour qu'à cette date la garantie, devenue sans objet, cesse de produire effet.

VI. - Sous réserve des dispositions du II, lorsque les salariés dont la durée du travail a été réduite perçoivent le complément prévu au I du présent article ou un complément de même nature destiné à assurer le maintien de tout ou partie de leur rémunération en application des stipulations d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ce complément n'est pas pris en compte pour déterminer la rémunération des salariés à temps partiel telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 212-4-5 du code du travail, sauf stipulation contraire de l'accord collectif.

VII. - Pendant la période définie au V de l'article 5 de la présente loi et dans les entreprises visées au dernier alinéa dudit V, la rémunération mensuelle due au salarié occupé selon une durée collective de travail hebdomadaire de trente-neuf heures est calculée en multipliant la rémunération horaire par cent soixante-neuf.

Lorsque les salariés de ces entreprises sont employés selon des durées hebdomadaires de travail, collectives ou individuelles, comprises entre trente-cinq et trente-neuf heures, la rémunération mensuelle est calculée selon la même règle, à due proportion de la durée du travail.

Formulaires de déclaration à l'URSSAF

Pour obtenir ces formulaires, consultez le site suivant :

www.35h.travail.gouv.fr/pdf/formulaire.pdf

SIÈGE ET SERVICES RÉGIONAUX
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
67300 Schiltigheim
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65
e-mail : cma@cm-alsace.fr

SECTION DU BAS-RHIN
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
BP 10011 Schiltigheim
67013 Strasbourg Cedex
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 79 01
e-mail : cma.67@cm-alsace.fr

SECTION DE COLMAR
13, avenue de la République - BP 609
68009 Colmar Cedex
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42
e-mail : cma.colmar@cm-alsace.fr

SECTION DE MULHOUSE
12, boulevard de l'Europe - BP 3007
68061 Mulhouse Cedex
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40
e-mail : cma.mulhouse@cm-alsace.fr

www.cm-alsace.fr



Chambre de Métiers d'Alsace