

LOIS

LOI n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise (1)

NOR : MRTX0508094L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1^{er}

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, les jours fériés figurant dans l'ordonnance du 16 août 1892, ainsi que le 11-Novembre, le 1^{er}-Mai, le 8-Mai et le 14-Juillet sont des jours chômés.

Article 2

I. – L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi rédigé :

« *Art. L. 227-1.* – Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut prévoir la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés.

« Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

« Peuvent y être affectés, dans les conditions et limites définies par la convention ou l'accord collectif, les éléments suivants :

« – à l'initiative du salarié, tout ou partie du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 excédant la durée de vingt-quatre jours ouvrables, les heures de repos acquises au titre du repos compensateur prévu au premier alinéa du II de l'article L. 212-5 et à l'article L. 212-5-1 ainsi que les jours de repos et de congés accordés au titre de l'article L. 212-9 et du III de l'article L. 212-15-3 ou les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 ;

« – à l'initiative de l'employeur, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

« La convention ou l'accord collectif peut prévoir en outre que ces droits peuvent être abondés par l'employeur ou par le salarié, notamment par l'affectation, à l'initiative du salarié, des augmentations ou des compléments du salaire de base ou dans les conditions prévues par l'article L. 444-6.

« La convention ou l'accord collectif définit les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, à l'initiative du salarié, soit pour compléter la rémunération de celui-ci, dans la limite des droits acquis dans l'année sauf disposition contraire prévue par la convention ou l'accord collectif, soit pour alimenter l'un des plans d'épargne mentionnés aux articles L. 443-1, L. 443-1-1 et L. 443-1-2, contribuer au financement de prestations de retraite lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ou procéder au versement des cotisations visées à l'article L. 351-14-1 du même code, soit pour indemniser en tout ou partie un congé, notamment dans les conditions prévues aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12, L. 122-32-17 ou L. 225-9 du présent code, une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L. 932-1, un passage à temps partiel, ou une cessation progressive ou totale d'activité.

« Toutefois, la convention ou l'accord collectif de travail ne peut autoriser l'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 que pour ceux de ces droits qui correspondent à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2.

« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient des régimes prévus au 2^o ou au 2^o 0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts et aux sixième et septième alinéas de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

« Lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs mentionnés à l'article L. 443-1-2, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficient du régime prévu aux articles L. 443-7 et L. 443-8 dans les conditions et limites fixées par ces articles.

« La convention ou l'accord collectif précise en outre, le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le compte épargne-temps à l'initiative de l'employeur.

« La convention ou l'accord collectif de travail définit par ailleurs les modalités de gestion du compte.

« A défaut de dispositions d'une convention ou d'un accord collectif de travail prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié perçoit en cas de rupture du contrat de travail une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis.

« Cette indemnité est également versée lorsque les droits acquis atteignent, convertis en unités monétaires, un montant déterminé par décret, sauf lorsque la convention ou l'accord collectif de travail a établi pour les comptes excédant ce montant un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret. Le montant précité ne peut excéder le plus élevé de ceux fixés en application de l'article L. 143-11-8.

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

« Les dispositions du présent article sont applicables aux salariés définis aux deuxième à quatrième, septième et huitième alinéas de l'article L. 722-20 du code rural. »

II. – Le premier alinéa de l'article L. 443-7 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les sommes provenant d'un compte épargne-temps dans les conditions mentionnées au dixième alinéa de l'article L. 227-1, correspondant à un abondement de l'employeur et transférées sur un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs, sont assimilées à des versements des employeurs à un ou plusieurs de ces plans. »

Article 3

I. – Après l'article L. 212-6 du code du travail, il est inséré un article L. 212-6-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 212-6-1.* – Lorsqu'une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement le prévoit, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement en vertu de l'article L. 212-6.

« La convention ou l'accord collectif de travail précise les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en termes de repos. Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement conformément au I de l'article L. 212-5.

« Les dispositions de l'article L. 212-5-1 et du premier alinéa de l'article L. 212-7 ne sont pas applicables.

« Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà des limites définies au deuxième alinéa de l'article L. 212-7. »

II. – Le II de l'article L. 212-15-3 du même code est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait. La convention ou l'accord collectif précise notamment les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées, fixe la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix. »

III. – Le premier alinéa du III du même article L. 212-15-3 est complété par deux phrases ainsi rédigées :

« Une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut enfin ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord collectif détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix. »

IV. – Dans la deuxième phrase du dernier alinéa du III du même article, après les mots : « sur un compte épargne-temps », sont insérés les mots : « ou auxquels le salarié a renoncé dans les conditions prévues au premier alinéa ».

Article 4

I. – Dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif fixant, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail, le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires :

– le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés au plus est fixé, par dérogation aux dispositions de cet article, à 10 % ;

– le seuil défini au troisième alinéa de l'article L. 212-6 du même code est fixé, pour ces mêmes entreprises, à trente-six heures.

II. – Dans l'attente de la convention ou de l'accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévu à l'article L. 227-1 du code du travail et directement applicable dans les entreprises de vingt salariés au plus, le salarié, lorsqu'il ne s'agit pas d'une femme enceinte, peut, en accord avec le chef

d'entreprise, décider de renoncer à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de dix jours par an ou d'effectuer des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 du même code dans la limite de soixante-dix heures par an. Les heures, demi-journées ou journées effectuées à ce titre donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale à 10 %. Elles ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du même code.

Dans les entreprises de vingt salariés au plus, l'accord d'entreprise visé à l'article L. 227-1 du code du travail peut être conclu, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, 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 visées ci-dessus doivent être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations dans le cadre de l'article L. 227-1 du même code.

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 même code.

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. Participent à la consultation les salariés satisfaisant aux conditions fixées par les articles L. 433-4 ou L. 423-7 du même code. 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 même code. La consultation a lieu pendant le temps de travail.

L'accord est communiqué à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

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 même code 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.

III. – Les régimes dérogatoires institués par les I et II du présent article prennent fin le 31 décembre 2008, même en l'absence de conventions ou d'accords collectifs prévus par les articles L. 212-5 et L. 227-1 du code du travail applicables à l'entreprise ou à l'unité économique et sociale. A compter du 1^{er} janvier 2009, les dispositions des articles L. 212-5 et L. 212-6 du même code sont applicables à l'ensemble des entreprises quels que soient leurs effectifs. Les entreprises et unités économiques et sociales, y compris agricoles, auxquelles sont applicables ces régimes transitoires sont celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés à la date de promulgation de la présente loi. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues à l'article L. 620-10 du même code.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 31 mars 2005.

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,
JEAN-PIERRE RAFFARIN

*Le ministre de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre des petites et moyennes entreprises,
du commerce, de l'artisanat,
des professions libérales
et de la consommation,*
CHRISTIAN JACOB

Le ministre délégué aux relations du travail,
GÉRARD LARCHER

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2005-296.

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 2030 ;

Rapport de M. Pierre Morange, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2040 ;

Discussion les 1^{er}, 2, 3, 7 et 8 février 2005 et adoption le 9 février 2005.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 181 (2004-2005) ;

Rapport de M. Louis Souvet, au nom de la commission des affaires sociales, n° 203 (2004-2005) ;

Avis de Mme Elisabeth Lamure, au nom de la commission des affaires économiques, n° 205 (2004-2005) ;

Discussion les 1^{er} à 3 mars 2005 et adoption le 3 mars 2005.

Assemblée nationale :

Proposition de loi, modifiée par le Sénat, n° 2147 ;

Rapport de M. Pierre Morange, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 2148 ;

Discussion les 16 et 17 mars 2005 et adoption le 22 mars 2005.