

Amendements relatifs au projet de loi 7016 concernant l'organisation du temps de travail et portant modification du Code de travail

Amendement 1

Article 1, point 4 (modification de l'art. L.211-6, paragraphe 2, alinéa 5) :

Il est proposé de compléter l'alinéa 5 du paragraphe 2 de l'article 211-6 comme suit :

" , sous la réserve du constat de non-conciliation devant l'Office national de conciliation, saisi selon l'article L.211-7 (2), qui met automatiquement fin à la période de référence."

Commentaire: le Conseil d'Etat se demande comment la délégation ou les salariés concernés pourront remettre en cause une période de référence qui, une fois décidée, risque de rester à l'infini. Il est proposé de faire cesser la durée d'une période de référence par le non-accord sur la contre-partie, le POT, devant l'Office de Conciliation. Les parties seront alors à nouveau remises sur un pied d'égalité.

Dépot:

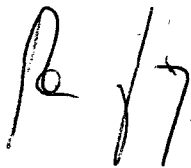


Marc Baum

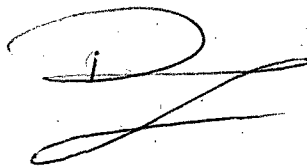


David Wagner

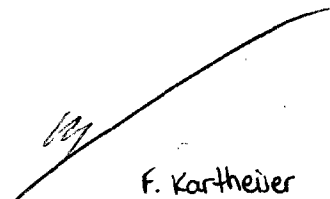
Appui:



G. Gibéryen



F. Kartheiser



F. Kartheiser

Amendement 2

Article 1, point 4 (modification de l'art. L.211-6, paragraphe 2, alinéas 8 -11):

Il est proposé au paragraphe 2 de supprimer les alinéas 8 – 11 et d'ajouter les alinéas 8-10 suivants:

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum un congé supplémentaire de un jour et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas d'établissement d'un plan d'organisation du travail tel que prévu à l'article L.211-7 et pour une période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum un congé supplémentaire de trois jours et demi par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par le plan d'organisation du travail en question.

En cas de besoin et notamment pour les salariés à temps partiel ces jours de congé sont proratisés.

"Chaque période de référence ayant une durée entre plus de un mois et deux mois au maximum abaisse la durée normale de travail prévue à l'article L.211-5 à 39 heures par semaine pour chaque salarié effectivement concerné par le plan d'organisation du travail en question.

Chaque période de référence ayant une durée entre plus de deux mois et trois mois au maximum abaisse la durée normale de travail prévue à l'article L.211-5 à 38 heures par semaine pour chaque salarié effectivement concerné par le plan d'organisation du travail en question.


Chaque période de référence ayant une durée entre plus de trois mois et quatre mois au maximum abaisse la durée de travail normale prévue à l'article L.211-5 à 37 heures par semaine pour chaque salarié effectivement concerné par le plan d'organisation du travail en question."

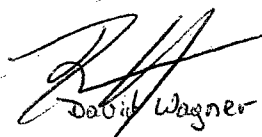
Commentaire:

1) C'est la période de référence décidée (et non plus l'existence préalable d'un POT) qui ouvre droit à la contre-partie.

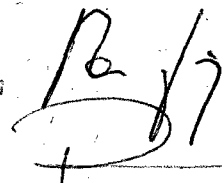
2) Il est proposé de remplacer le système du congé supplémentaire annuel (à prendre plus tard) par une baisse du temps de travail pour les travailleurs concernés de 1 à 3 heures par semaine selon la durée de la période de référence (devenant effective tout de suite). Ainsi la semaine de 39, 38 et 37 heures serait introduite pour les salariés soumis à un régime de flexibilité du travail.

Dépot:



Marc Baum


David Wagner

Apposé



6. Gibéryen


F. Kartheiser

R. Reding

Amendement 3

Article 1, point 4 (modification de l'article L.211-7, paragraphe 1):

Il est proposé de remplacer l'alinéa 1 par le texte modifié suivant:

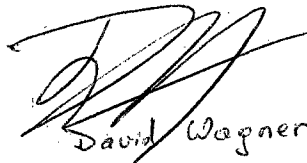
Sous peine de nullité de la période de référence, toute entreprise établit en temps utile, et au plus tard cinq jours francs avant le début de toute période de référence visée à l'article L.211-6, un plan d'organisation du travail, couvrant au moins un mois pour toutes les périodes de référence supérieures ou égales à un mois, un ou plusieurs plans d'organisation du travail d'une validité minimale d'un mois pour chacun d'entre eux et couvrant ensemble l'intégralité de la période de référence portant sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail. Ces plans portent sur l'activité prévisible de l'entreprise au cours du plan d'organisation du travail et sont établis en temps utile et au plus tard cinq jours avant leur entrée en vigueur.

Commentaire: La présence d'un POT (facteur sécurité pour le salarié) est indispensable pour la période de référence (facteur flexibilité pour l'employeur). Il est également exigé que toute la période de référence soit couverte par un ou plusieurs POT.

Dépôt:

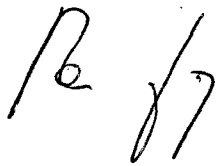


Marc Baum

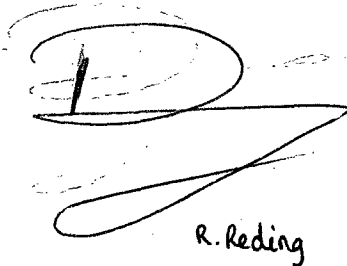


David Wagner

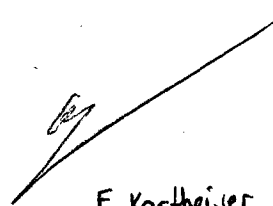
Appui:



G. Biberyn



R. Reding



F. Kartheiser

Amendement 4


Article 1, point 4 (modification de l'article L-211-7, paragraphe 2)


Il est proposé d'ajouter un alinéa 5 nouveau de la teneur suivante :

« La même procédure de désaccord s'applique en cas d'absence de plan d'organisation du travail régulièrement introduit, constatée par la délégation du personnel ou, à défaut, par les salariés concernés. »

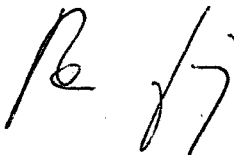
Commentaire: La délégation ou les salariés concernés pourront non seulement contester un POT qui leur est soumis pour avis, mais également l'absence d'un POT.

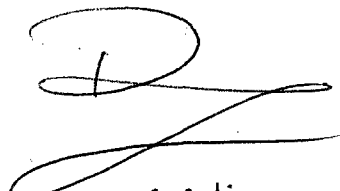
Dépôt:

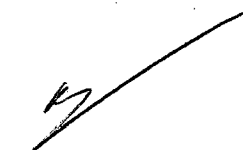

Marc Baum


David Wagner

Appui:


G. Gibéryen


R. Reding


F. Kartheiser

Amendement 5

Article 1, point 4 (modification de l'article L.211-7, paragraphe 4, 1^{er} alinéa) :

Il est proposé de compléter l'alinéa 1^{er} ainsi :

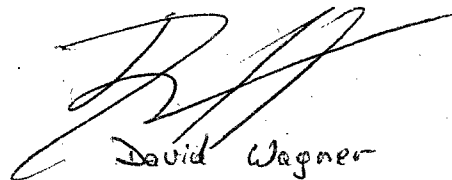
« Dans le cadre d'un plan d'organisation du travail tel que prévu dans le présent article ou d'un horaire mobile négocié d'un commun accord entre l'entreprise et la délégation du personnel ou, à défaut, les salariés concernés tel que prévu à l'article L.211-8 et dans le respect du paragraphe 1 de l'article L-211-12, sont à considérer comme heures supplémentaires au sens des articles L-211-22 et suivants les heures de travail dépassant par mois : »

Commentaire : Le régime de la détermination des heures applicables pour le POT en vertu des alinéas 8 à 10 du paragraphe 2 de l'article L.211-6 doit également s'appliquer pour le régime de l'horaire mobile.

Dépôt :

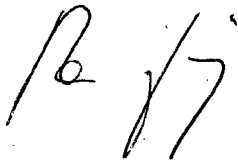


Marc Baum

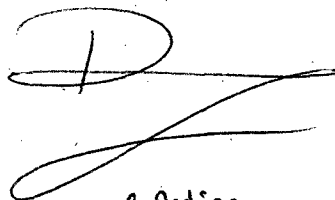


David Wagner

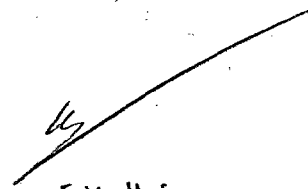
Appui :



G. Gibéryen



R. Reding



F. Kartheiser

Amendement 6

Article 1

Il est proposé d'ajouter un nouveau point 9 de la teneur suivante :

« Le premier alinéa de l'article L.233-4 est modifié comme suit :

La durée du congé est d'au moins ~~vingt-cinq~~ trente jours ouvrables par année, indépendamment de l'âge du salarié. »

Commentaire :

La dernière augmentation du congé annuel date de la réforme du 26 juillet 1975 qui portait le congé annuel à 25 jours pour tous les salariés, indépendamment de l'âge du salarié ou de son ancienneté de service. Cette réforme modifiait la loi du 22 avril 1966 qui avait à l'époque introduit une uniformisation du régime du congé annuel et prévu 18 jours de congé pour tous les salariés du secteur privé.

La réforme de 1975 introduisait également la semaine de 40 heures pour tous les salariés. Le temps de travail hebdomadaire ainsi que le congé annuel sont donc inchangés depuis bientôt 42 ans.

La loi dite PAN de 1999 a pourtant introduit une flexibilisation accrue du travail en défaveur des salariés, notamment à travers des horaires de travail de moins en moins fixes et la disparition insidieuse des limites du temps de travail. Cette flexibilisation ainsi qu'un temps de travail hebdomadaire qui est parmi les plus élevés en comparaison avec les pays voisins conduisent à une pénibilisation accrue du travail et pèsent sérieusement sur la santé et le bien-être d'un nombre croissant de salariés.

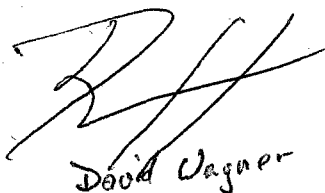
Il est également à noter qu'en 2012 le congé annuel dans le secteur privé se situait en moyenne déjà à 27,4 jours (Statec) et donc au-dessus du minimum fixé par la loi de 1975. Les conventions collectives dans certains secteurs ou certaines grandes entreprises prévoient souvent un congé annuel supérieur aux 25 jours prescrits par la loi ce qui fait augmenter la moyenne. En revanche les salariés dans les petites entreprises et les secteurs sans convention collective se retrouvent toujours avec le minimum de congé annuel et sont de plus en plus défavorisés par rapport aux salariés dans les grandes entreprises et/ou concernés par une convention collective.

Une augmentation du congé annuel légal permettrait donc d'améliorer la qualité de vie de beaucoup de salariés.

Spot :

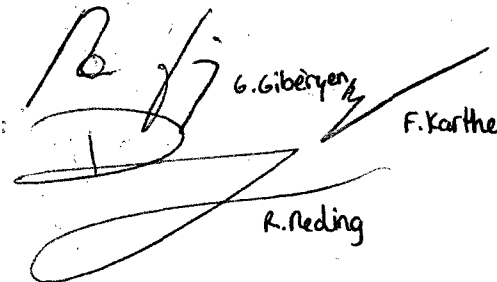


Marc Baum



David Wagner

Appui :



R. Neding

F. Kartheiser