



## Heures Supplémentaires

La loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a été définitivement adoptée par le Parlement le 1<sup>er</sup> août et validée par le Conseil constitutionnel le 16 août à l'exception de l'article 5.

Le sujet des heures supplémentaires fait l'objet de l'article 1 de la loi.

La loi doit être complétée par de nombreuses mesures de nature réglementaire.

### Rappel du dispositif en vigueur avant la loi

- Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être fixé par accords de branche ou d'entreprise il ne peut être inférieur à 10% ;
- A défaut d'accord le taux est de 25% pour les huit premières heures supplémentaires (de la 36<sup>ième</sup> à la 43<sup>ième</sup> heure incluse) et de 50% à partir de la 44<sup>ième</sup> heure ;
- Les entreprises de moins de 10 salariés appliquent un taux de 10% pour les 4 premières heures et de 25% pour les suivantes. Ce régime dérogatoire devait prendre fin au 31 décembre 2008.

### Les grandes lignes du dispositif des heures supplémentaires après la loi du 21 août 2007

- Fin du régime dérogatoire des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés. Le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires sera unifié au 1<sup>er</sup> octobre ;
- Exonération d'impôt sur le revenu : toute heure supplémentaire ou complémentaire sera défiscalisée mais prise en compte dans le salaire de référence ouvrant droit à certaines prestations ;
- Réduction de cotisations salariales de sécurité sociale ;
- Déduction forfaitaire de charges patronales. Les heures complémentaires ne sont pas concernées par cette déduction ;
- Entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre. Les exonérations et réductions sociales et fiscales sont applicables aux rémunérations perçues en raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

### Les heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures - ou d'une durée considérée comme équivalente (L. 212-5 alinéa 1) ;
- des « heures choisies » (L. 212-6-1) : les heures supplémentaires effectuées à la demande du salarié au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (conventionnel ou à défaut réglementaire) en application d'un accord collectif ;

- en cas d'organisation du travail sous forme de cycles, les heures qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail (L. 212-7-1, alinéa 5) ;
- en cas de modulation du temps de travail, les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation et, en fin d'année, à l'exclusion des heures précitées, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle légale, maximum 1607 heures (L. 212-8, al 4) ;
- les heures considérées comme supplémentaires en cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines ou sur l'année
  1. période de 4 semaines (L. 212-9, I) :
    - heures au-delà de 39/heures semaine ;
    - heures excédant une durée moyenne de 35h sur une période de 4 semaines
  2. cadre annuel (L. 212-9, II) :
    - heures effectuées au-delà de 1607/ an
- pour les salariés qui bénéficient d'une réduction de la durée du temps de travail d'au moins 1 semaine en raison des besoins de leur vie familiale (L. 212-4-7, alinéa 3) sont considérées comme heures supplémentaires :
  - les heures réalisées au cours d'une semaine au-delà de 35 heures ;
  - en cas d'accord de modulation les heures effectuées au-delà des limites fixées par l'accord
- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'un forfait annuel en heures (L. 212-15-3 II) ;
- pour les salariés en forfait annuel en jours (L. 212-15, III) le nouveau dispositif prévoit la majoration de salaire versée en contrepartie de la renonciation par le salarié à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours. Si un accord (convention, accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement) le prévoit, le salarié peut, en accord avec le chef d'entreprise renoncer à une partie de ses jours de repos en échange d'une majoration de son salaire. La convention ou l'accord fixe le montant de la majoration ;
- le salarié peut renoncer, en accord avec son employeur, à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées au titre de la réduction du temps de travail. Ce dispositif temporaire de rachat des jours de repos s'applique dans les entreprises de 20 salariés au plus jusqu'à décembre 2008 depuis la loi du 31 décembre 2005, article 4 II. Cette renonciation peut se faire dans la limite de 10 jours/ an ou 70 heures par an pour les salariés soumis à une convention de forfait en heures. La réforme s'applique aux salaires versés en contrepartie :
  - de la renonciation au-delà de 218 jours à des journées ou demi-journées de repos accordées au titre de la réduction du temps de travail (L. 212-9) ou dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours (L. 212-15-3, III) ;
  - des heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait en heures hebdomadaire, mensuel (L. 212-15-3, I) ou annuel (L. 212-15-3, III) et au-delà de 1607 heures

- les heures supplémentaires réalisées par salariés pour des particuliers employeurs;
- les heures supplémentaires accomplies au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures par les assistantes maternelles, ainsi qu'au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la CCN applicable ;
- sont également soumis au nouveau régime les salaires versés aux autres salariés qui ne sont pas régis par les dispositions de droit commun sur la durée du travail (dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre II du code du travail), selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires ou complémentaires de travail qu'ils effectuent ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les salaires versés en contrepartie des jours de repos auxquels les salariés auront renoncé au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours.

#### Conditions d'application des exonérations

- l'exonération d'impôt ne sera pas applicable aux rémunérations des heures devenues supplémentaires du fait de l'abaissement de la limite haute de modulation, après le 20 juin 2007 ;
- l'exonération d'impôt ne sera pas applicable aux rémunérations des heures devenues supplémentaires du fait de l'abaissement de la durée moyenne de travail, dans le cadre d'un dispositif RTT par jours de repos, après le 20 juin 2007.

#### Montant de la rémunération

- La majoration salariale ouvrant lieu à exonérations peut être fixée conventionnellement par accord interprofessionnel ou professionnel de branche, si le taux de majoration résulte d'un accord d'entreprise ou d'établissement il ne donnera pas droit à des exonérations ;
- A défaut de convention la majoration salariale est de :
  - 25% pour les huit premières heures supplémentaires et 50% pour les suivantes
  - 25% de la rémunération horaire pour les heures effectuées au-delà de 1067 heures dans le cadre de convention ou d'accords de forfait en heures sur une base annuelle
  - 25% de la rémunération journalière due en contrepartie du renoncement à des jours de repos par des salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours

#### Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans son contrat.

- le nombre d'heures complémentaires ne peut dépasser le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat ; ces heures ne sont pas majorées, elle restent rémunérées comme des heures normales (art L 212-4-3 du code du travail)

- exception : l'article L. 212-4-4 permet à la négociation collective de déroger à la limite du dixième de la durée du travail, il est possible d'aller jusqu'à 1/3 de la durée de travail. Dans ce cas chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième donne lieu à une majoration de 25% ;
- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail (L. 212-4-3, al 2 et 3) ;
- l'exonération d'impôt sur le revenu ne sera pas applicable à la rémunération des heures complémentaires accomplies de façon régulière au sens de l'article L. 212-4-3 al 7 du code du travail sauf si elles sont intégrées dans le contrat de travail (modalités fixées par décret) ;

#### Réductions de cotisations salariales

- Toute heure de travail supplémentaire ou assimilée et toute heure complémentaire effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre ouvrira droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération (article L. 241-17 nouveau du Code de la sécurité sociale)
- Le taux de réduction qui sera défini par décret devrait être fixé au maximum à 21,5% équivalant à 8,44 euros majoré de 25%

#### Régime fiscal des heures supplémentaires

- Les rémunérations versées aux salariés au titre des heures supplémentaires et assimilées ou complémentaires à compter du 1<sup>er</sup> octobre seront exonérées d'impôt sur le revenu

#### Mise en œuvre

- Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement ; un bilan annuel est transmis à cet effet (art. 1<sup>er</sup>, X de la loi).
- Le bénéfice de ces exonérations est conditionné par le respect par l'employeur des dispositions relatives à la durée du travail légales (consultation des représentants du personnel, information de l'inspecteur du travail...) et conventionnelles

## COMMENTAIRES CGT

- **Il ne s'agit pas d'une mesure salariale, elle ne concerne pas tous les salariés,** seulement une partie de ceux à qui l'employeur propose ou impose des heures supplémentaires. Cette situation va accentuer les disparités entre les salariés selon qu'ils peuvent faire des heures supplémentaires ou non ;
- Il y a un risque de voir les employeurs proposer des heures supplémentaires (réelles ou fictives) aux salariés **à la place d'augmentations de salaires.** Comme c'est déjà le cas pour l'intéressement ce phénomène de substitution pourrait se développer. A terme **c'est le salaire de base qui est sacrifié ;**
- **La mesure va aggraver les inégalités entre salariés,** selon le niveau de salaires, le statut d'emploi, la branche professionnelle. Les salariés les moins payés seront les moins concernés par les exonérations fiscales et sociales :
  - aucun avantage fiscal n'est prévu pour ceux dont les revenus sont trop faibles pour être assujettis à l'impôt. L'effet sera donc nul pour les salariés qui gagnent peu ;
  - l'exonération de cotisations sociales est plafonnée à 10% du temps de travail des salariés à temps partiel (2 heures pour un contrat de 20 heures de travail) parmi lesquels une très grande majorité de femmes et de salariés pauvres. Ces décisions aggraveront les inégalités salariales entre hommes et femmes (20 % en moyenne, 40% si on tient compte du temps partiel) ;
  - elles n'auront qu'un effet très limité sur les branches professionnelles qui cumulent les durées de travail les plus longues et les plus faibles salaires (Hôtels, Cafés, Restaurants, transports routiers, etc...) par accords de branche ou même d'entreprise le taux de majoration peut être ramené à 10% ;
- Sous prétexte de volontariat, c'est un véritable marché de dupes. Le salarié, même s'il ne le souhaite pas, sera contraint de les effectuer. **C'est un allongement obligatoire et non volontaire de la durée du travail :** le projet de loi envisage la possibilité pour le salarié de faire des heures sur la base du volontariat mais cette possibilité n'intervient qu'au-delà du contingent de 220 heures par an. Ainsi, dans la pratique, les heures supplémentaires volontaires s'avèrent difficilement réalisables ;
- Les salariés au chômage qui eux ont vraiment besoin de travailler se retrouvent exclus de l'embauche, les heures supplémentaires se substituant aux créations éventuelles de postes. **Pour une entreprise de 50 salariés, faire faire 3 heures supplémentaires par semaine par salarié revient à supprimer 4 possibilités d'embauche ;**
- Par contre, le salarié volontaire pour des heures supplémentaires n'aura aucun droit à contraindre son employeur à lui en proposer. C'est une mesure **qui renforce la subordination du salarié à l'employeur.**
- Les mécanismes d'allègement de cotisations sociales employeurs conduisant aux phénomènes de "**trappe à bas salaires**" sont maintenus. Ils vont même être

élargis avec de nouvelles aides à destination des entreprises de moins de 20 salariés sur lesquelles le gouvernement reste évasif.

- Pour répondre au problème crucial du manque de pouvoir d'achat, le projet pousse les salariés à accepter **d'aggraver leurs conditions de travail**. Proposition indécente quand on connaît les cadences infernales imposées dans certains secteurs, quand on sait que des salariés, qui travaillent en continu, de nuit, à la chaîne ne peuvent pas se permettre de faire des heures supplémentaires sans compromettre leur santé et que c'est le plus souvent dans ces secteurs que les salaires sont les plus bas.

Pour d'autres, les heures supplémentaires se traduiront par une **désorganisation de leur vie familiale** qui risque de leur coûter cher (garde des enfants...). La proposition est d'autant plus malhonnête que les employeurs ont un peu partout mis en place des **mécanismes d'annualisation**, de flexibilité qui leur permettent de faire travailler les salariés, à certains moments largement au delà de 35 heures, sans recourir aux heures supplémentaires, comme c'est le cas par exemple à la brasserie Kronenbourg actuellement en grève (semaine de travail de 48 heures, ne donnant lieu à aucune heure supplémentaire) ;

- Grâce à l'exonération de 1,5 euros pour les entreprises d'au moins 20 salariés celles-ci **n'auront pratiquement plus de cotisations de sécurité sociale** à acquitter sur les heures supplémentaires pour tous salaires entre et 1,6 fois le Smic. Déjà exonérées de charges sur les heures « normales » ces entreprises n'en auront pas à payer sur les heures supplémentaires même majorées ;

- Si dans l'immédiat, les exonérations de cotisations sociales sont compensées par l'état, qui peut croire que la multiplication d'exonérations de cotisations sociales, reste sans incidences **sur l'avenir de la protection sociale**. D'ores et déjà l'Etat à un retard de paiement de 6,9 milliards d'euros à l'égard de la sécurité sociale (évalué par la Cour des Comptes au 31.12.2005).

La Sécurité Sociale financée avec les cotisations appartient aux salariés. Elle leur est confisquée par l'état. De plus, la compensation prévue sera payée au moyen de suppression d'emplois publics et de réduction de services publics. Si l'état est prêt à engager 5 milliards dans l'amélioration du pouvoir d'achat, cela doit concerner l'ensemble des salariés notamment ceux dont les salaires sont les plus bas. 5 Milliards permettraient aussi de mettre en place le dispositif de sécurité sociale professionnelle que revendique la CGT.