



**LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITE**

A

Paris, le 13 mars 2003

Madame et Messieurs les Préfets de région
Mesdames et Messieurs les Préfets de
départements
Mesdames et Messieurs les Directeurs régionaux
du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle
Mesdames et Messieurs le Directeurs
départementaux du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle
Mesdames et Messieurs les Inspecteurs du travail

Objet : Circulaire n°05/2003 d'application de la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Référence : Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

Comme je l'annonçais dans la circulaire que je vous adressais dès ma prise de fonctions, l'assouplissement des 35 heures, était une priorité du gouvernement.

La réduction du temps de travail telle que les lois précédentes l'organisaient constituait un facteur de rigidité pour de nombreuses entreprises, en particulier les plus petites d'entre elles, et laissait insuffisamment de marges de manœuvre à la négociation entre partenaires sociaux.

L'ouverture de nouveaux champs à la négociation collective, en respectant les partenaires sociaux dans l'exercice de leurs compétences et de leurs responsabilités, traduit une conception de la démocratie participative.

Autre engagement pris par le gouvernement, la convergence des SMICs était devenue une question à laquelle une réponse urgente devait être apportée. Les salariés et les entreprises ne pouvaient demeurer dans l'incertitude liée à la situation inextricable née de l'application du mécanisme de garantie mensuelle de rémunération institué par la loi du 19 janvier 2000.

L'efficacité économique comme la justice sociale militaient pour un choix rapide et ambitieux de « sortie par le haut » concourant à la revalorisation du travail. L'assouplissement négocié des règles du droit du travail, la revalorisation du SMIC et la baisse des charges s'inscrivent dans une dynamique ambitieuse encourageant la croissance et l'emploi. C'est tout le sens de la création d'un nouvel allègement des cotisations sociales patronales, fondé non plus sur une compensation partielle du coût de la réduction du temps de travail, mais sur le développement de l'emploi par une réduction ciblée des charges sur les bas salaires.

Une phase de concertation des partenaires sociaux sur ces différents points a permis d'aboutir à un texte qui redonne toute leur place aux partenaires sociaux et favorisera l'emploi et le pouvoir d'achat.

La loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi comprend ainsi trois volets directement liés les uns aux autres : le schéma de convergence du salaire minimum de croissance et des garanties mensuelles de rémunération, l'assouplissement des 35 heures et la baisse des charges.

1. UN SCHEMA DE CONVERGENCE DU SMIC ET DES GARANTIES MENSUELLES DE REMUNERATIONS (GMR)

L'article 32 de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 a créé un dispositif destiné à garantir aux salariés payés au niveau du SMIC le maintien de leur rémunération antérieure à la réduction de la durée collective du travail dans leur entreprise.

La complexité et l'inéquité de ce dispositif, qui fait coexister aujourd'hui cinq montants différents de garanties mensuelles de rémunération (GMR) à côté du « SMIC 35 heures », ont été soulignées et dénoncées par différents rapports publics : inéquité de traitement des salariés, complexité de la gestion pour les entreprises, opacité du cadre de la négociation collective salariale...

C'est pourquoi le Gouvernement, attaché au rôle de référent du salaire minimum que doit continuer à jouer le SMIC pour les salariés de notre pays, s'est appuyé sur les analyses et les conclusions du rapport réalisé à sa demande par le Conseil Economique et Social. Il a ainsi décidé de mettre progressivement fin à ce dispositif à l'échéance légale du 1^{er} juillet 2005, selon le scénario suivant :

- Blocage de la création de nouvelles garanties postérieurement au 1^{er} juillet 2002 ;
- Convergence graduelle entre les 1^{er} juillet 2003 et 2005 des différentes GMR vers la GMR 5 (la dernière garantie créée au 1^{er} juillet 2002) dont le montant sera réévalué chaque année en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé ;
- Convergence graduelle du SMIC horaire de sorte qu'au 1^{er} juillet 2005, 151,7 fois le SMIC horaire correspondent au niveau de la GRM5 réévaluée

Ce scénario de « sortie par le haut » (alignement sur la GRM la plus élevée), qui fait intervenir sur trois ans des revalorisations légales indexées sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation et une série de « coups de pouce », préserve le pouvoir d'achat de tous les salariés concernés. Il induira une progression significative du pouvoir d'achat de plus des 2/3 d'entre eux, le SMIC horaire progressant en termes réels de 11,4 % en trois ans. Parallèlement et afin d'en compenser le coût pour les entreprises, cette réunification du SMIC s'accompagne d'un dispositif d'allègement de charges sociales reconfiguré (cf. 3)

2. L'ASSOUPLISSEMENT DES 35 HEURES

L'assouplissement des 35 heures repose sur trois principes qui me paraissent essentiels : mieux équilibrer les rôles respectifs de la loi et de la négociation, donner des marges de choix plus grandes entre temps libre et salaire, simplifier et clarifier les règles applicables en matière de durée du travail. La spécificité des petites entreprises a également été prise en compte.

2.1. Un nouvel équilibre entre loi et négociation sur le temps de travail

L'assouplissement des modalités d'application des 35 h nécessite qu'un champ plus large soit ouvert à la négociation s'agissant en premier lieu du régime des heures supplémentaires.

C'est pourquoi la loi simplifie le régime des heures supplémentaires. Jusqu'à présent, le régime était différent selon qu'il s'agissait des quatre premières heures supplémentaires, dont la bonification était attribuée en repos, en l'absence d'accord collectif prévoyant une bonification en argent, et des quatre suivantes, pour lesquelles le principe de la majoration salariale était maintenu. La loi supprime cette distinction et crée un seul régime pour les huit premières heures supplémentaires.

Après avoir procédé à cette simplification, la loi entend donner une place accrue à la négociation en la matière. Désormais, les branches pourront fixer elles-mêmes le taux de majoration des heures supplémentaires. Ce taux ne pourra être inférieur à 10 %. En tout état de cause, en l'absence d'accord, des dispositions supplétives sont prévues par la loi : chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

En outre, la loi renvoie, dans sa totalité, la définition du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche. Désormais, l'accord de branche étendu pourra déterminer non seulement le contingent au-delà duquel il est nécessaire de saisir l'inspecteur du travail pour pouvoir continuer à faire effectuer des heures supplémentaires, mais aussi le contingent valant pour la détermination des droits à repos compensateur obligatoire. Le contingent réglementaire, que le décret du 15 octobre 2002 a porté à 180 heures, subsiste mais ne s'applique qu'en l'absence d'accord de branche étendu.

Par ailleurs, la loi élargit le champ de la négociation relative à la durée du travail des cadres. C'est désormais à l'accord qu'il reviendra de déterminer les catégories de cadres concernées par un forfait en jours. Le critère de l'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps doit justifier l'absence d'un décompte en heures et le recours à un décompte en jours. Par cohérence, la définition des cadres intégrés à l'horaire collectif est revue afin de la fonder elle aussi sur le critère de la nature des fonctions. Dès lors que celle-ci les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés, ces cadres relèvent de l'article L.212-15-2 et, partant, du droit commun de la durée du travail applicable aux autres salariés.

2.2. Un nouvel équilibre entre temps libre et salaire

Outre l'objectif de simplification du régime des heures supplémentaires, la loi vise aussi à inverser la logique consistant à attribuer par principe la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif. La loi s'inspire en cela directement de la négociation, dans la mesure où de nombreux accords de branche ont déjà prévu la possibilité du paiement de la bonification des quatre premières heures supplémentaires. La liberté est toutefois laissée aux partenaires sociaux de privilégier, s'ils le souhaitent, l'octroi de temps, en recourant au mécanisme du repos compensateur de remplacement.

Le même esprit inspire la réforme du régime du compte épargne temps. Auparavant, l'utilisation des droits accumulés par un salarié sur ce compte ne pouvait se traduire que par l'octroi de temps. Désormais, à l'intérieur des limites définies par la loi, il sera possible d'utiliser le compte épargne temps pour se constituer une épargne.

2.3. La simplification et la clarification des règles applicables en matière de temps de travail

Trois mesures inscrites dans la loi visent à simplifier et expliciter l'état du droit applicable en matière de durée du travail.

S'agissant des modes d'aménagement du temps de travail annualisés, la durée annuelle devait correspondre à 35 heures en moyenne sur l'année, dans la limite de 1 600 heures. En raison des jours fériés tombant ou non, selon les années, un jour de repos, la durée annuelle pouvait varier à la marge autour de 1600 heures. Il apparaissait en conséquence utile de simplifier les textes en généralisant ce plafond de 1 600 heures quelle que soit l'année et ses aléas calendaires. La possibilité est néanmoins laissée aux accords collectifs de définir un plafond inférieur.

Par ailleurs, la qualification de l'astreinte et sa prise en compte ou non dans le temps de repos ont été clarifiées. La loi prévoit ainsi qu'à l'exception de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les temps de repos quotidien et hebdomadaire. J'attire toutefois votre attention sur la fréquence du recours aux astreintes et vous invite à signaler aux services de l'administration centrale les abus éventuels (Direction des relations du travail, Bureau de la durée et de l'aménagement du temps de travail - NC 2).

Enfin, il importe de souligner que les contingents conventionnels qui ont été négociés dans les conventions collectives de branche reçoivent plein effet s'agissant des droits à repos compensateur obligatoire, dans la limite toutefois du contingent réglementaire fixé à 180 heures.

2.4. La prise en compte des petites entreprises

Deux types de mesures visent à faciliter la prise en compte de la situation particulière des entreprises de 20 salariés et moins, l'une transitoire, l'autre pérenne.

Le régime transitoire du taux des heures supplémentaires applicable aux petites entreprises n'était prévu que pour la première année d'application de la nouvelle durée légale et devait ainsi prendre fin au 31 décembre 2002. Il est prolongé jusqu'au 31 décembre 2005. La priorité est toutefois encore donnée à la négociation : ce taux transitoire ne s'applique que dans l'attente de la conclusion d'accords de branche

pouvant fixer un taux différent. Sous réserve des négociations, le taux des quatre premières heures supplémentaires pour les petites entreprises est de 10 %, contre 25 % pour les autres.

Il a par ailleurs été décidé d'homogénéiser les références aux seuils applicables en matière de durée du travail et de donner une souplesse supplémentaire aux entreprises dont l'effectif est compris entre 10 et 20 salariés. En ce sens, le seuil de déclenchement des droits à repos compensateur obligatoire ne se situe plus à 10 mais à 20 salariés.

3. UN NOUVEAU SYSTEME D'ALLEGEMENT GENERAL DES CHARGES SOCIALES VISANT LES BAS SALAIRES

Trois raisons majeures ont conduit à proposer la mise en place d'un dispositif général unique d'allègements des cotisations patronales de sécurité sociale :

- la volonté de compenser le coût pour les entreprises lié à l'unification progressive des salaires minima qui s'achèvera le 1^{er} juillet 2005 ;
- la volonté de concentrer et maximiser l'effet des allègements de charges sur les bas salaires, dont l'expérience a montré qu'ils contribuaient à créer significativement des emplois ;
- la volonté de simplifier les dispositifs d'allègements de cotisations patronales existants dont la complexité nuit à la lisibilité et à la bonne compréhension par les entreprises.

A cette fin, un nouveau dispositif d'allègement de charges sera progressivement mis en place. Unique, il s'applique à toutes les entreprises, indépendamment de leur durée collective de travail. Dégressif jusqu'à 1,7 fois le salaire minimum, il équivaut à 26 points de cotisations patronales de sécurité sociale au niveau du SMIC. Enfin, calculé désormais en fonction du salaire horaire, il limite le surcoût pour les entreprises du recours aux heures supplémentaires.

Un décret en précisera, dans les prochaines semaines, le mode de calcul, les dispositions applicables pendant la période transitoire ainsi que les règles spécifiques concernant les secteurs ayant des règles particulières au regard de la durée du travail. Un autre décret concernera sa mise en œuvre pour les régimes spéciaux visés par la loi.

*
* *

Afin de faciliter la compréhension et la bonne application de ces modifications législatives, la Direction des relations du travail, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la Direction de la sécurité sociale vous communiqueront des circulaires techniques d'application dans les meilleurs délais.

Au regard des enjeux de cette loi, je vous demande de vous mobiliser et de veiller à l'application de ces circulaires, dont vous voudrez bien signaler à mes services les éventuelles difficultés d'application.

François FILLON