

# **PROJET DE LOI RELATIF AUX SALAIRES, AU TEMPS DE TRAVAIL ET AU DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI : ASSOUPLISSEMENT DES 35 HEURES**

Le titre II du projet de loi contiendra les points suivants. Ils reposent tous sur la volonté d'accroître le rôle de la négociation collective dans le domaine de la durée du travail et de l'aménagement du temps de travail.

## **1. Heures supplémentaires**

Il convient d'unifier et de simplifier le régime des heures supplémentaires. Jusqu'à présent, le régime était différent selon qu'il s'agissait des quatre premières heures supplémentaires (35 à 39h), dont la bonification était attribuée en repos, en l'absence d'accord collectif prévoyant le contraire, et des quatre suivantes, pour lesquelles le principe d'une majoration salariale était retenu.

Il faut donc supprimer cette distinction, créer un seul régime pour les huit premières heures supplémentaires et inverser le principe de l'attribution de la bonification sous forme de repos en l'absence d'accord collectif. C'est la majoration en salaire qui prime à défaut d'accord.

En second lieu, un accord de branche étendu pourra fixer le taux de majoration des heures supplémentaires. Ce taux ne pourra être inférieur à 10 %. À défaut d'accord, les taux légaux s'appliqueront.

## **2. Contingent**

Le contingent d'heures supplémentaires négocié dans les conventions collectives ne permet aujourd'hui que de modifier le volume des heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'Inspection du travail.

Le contingent réglementaire s'applique en tout état de cause pour le déclenchement du repos compensateur obligatoire, selon les règles suivantes :

- dans les entreprises de moins de 10 salariés, un repos compensateur obligatoire de 50 % est dû au-delà du contingent légal.
- dans les entreprises de 10 salariés et plus, un repos compensateur obligatoire de 50 % est dû pour les heures supplémentaires au-delà de 41 heures par semaine qui sont effectuées dans le cadre du contingent ; un repos compensateur obligatoire de 100 % est dû pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent.

Afin d'ouvrir un champ plus large à la négociation, mais aussi de simplifier ce dispositif, les articles L 212-5-1 et L 212-6 sont modifiés afin de renvoyer, dans sa totalité, la définition du niveau du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche. Il n'y aura donc plus qu'un seul contingent. Néanmoins le contingent fixé par un décret subsistera, à titre subsidiaire. Dans l'attente du résultat

de ces négociations un décret sera pris au niveau de 180 heures. Au vu d'un bilan des négociations et compte tenu des besoins de chaque secteur, après avis de la CNNC et du Conseil Économique et Social, il sera réexaminé au terme de 18 mois. Par ailleurs, par souci de simplification et de cohérence avec le seuil de réduction de la durée légale du travail, le seuil de déclenchement du repos compensateur est porté à vingt salariés.

### **3. Durée annuelle en cas d'accord collectif**

Le mode de calcul dans les dispositifs d'aménagement du temps de travail annualisés (article L 212-8 et L 212-9) obéit actuellement à une double règle complexe. L'horaire annuel ne doit en effet dépasser ni 35 heures en moyenne par semaine travaillée, ni 1600 heures sur l'année. En raison des jours fériés qui peuvent selon les années tomber un jour de repos, ces deux références ne coïncident pas. Dans un souci de simplification, seul le plafond de 1600 heures sera fixé par la loi. Les partenaires sociaux dans les branches ou les entreprises pourront naturellement fixer des plafonds inférieurs.

### **4. Précisions sur la répartition par catégories des cadres.**

Les modifications proposées visent à sécuriser le choix fait par les accords de branche ou d'entreprise de placer les cadres dans telle ou telle catégorie : durée collective, forfait horaire, forfait jours. Il revient, en effet, aux accords collectifs eux-mêmes de déterminer la répartition des cadres entre les différentes catégories prévues par le Code du travail. À partir de l'analyse de la jurisprudence, il semble opportun de mettre l'accent sur l'autonomie dans l'organisation du travail pour le recours au forfait en jours.

### **5. Compte épargne temps**

Afin d'étendre l'utilisation du compte épargne temps, les possibilités de mise en œuvre d'un CET, par accord collectif, pourront donner lieu à une monétarisation de la gestion et de la liquidation des droits inscrits au compte. La gestion du CET ainsi que ses liens avec d'autres mécanismes d'épargne au sein de l'entreprise seront ainsi facilités. Cette nouvelle faculté devra être prévue par l'accord collectif relatif au CET.

# Convergence des SMIC et baisses de charges patronales : les grandes lignes du projet de loi

## 1. Harmonisation des salaires minima en 2005

Le scénario d'harmonisation des SMIC et de disparition du système des garanties mensuelles de rémunération s'articule autour de trois éléments :

- Arrêt de la création de nouvelles garanties après le 1<sup>er</sup> juillet 2002 ;
- Convergence graduelle, entre les 1<sup>er</sup> juillet 2003 et 2005, des différentes rémunérations minimales vers la GMR5 (la dernière garantie créée au 1<sup>er</sup> juillet 2002) dont le niveau serait réévalué chaque année en fonction de l'évolution des prix à la consommation.
- Convergence graduelle du SMIC horaire de façon à ce qu'en juillet 2005, 151,7 fois le SMIC horaire correspondent au niveau de la GMR5.

Ce scénario préserve le pouvoir d'achat de tous les salariés. Celui-ci augmentera de manière significative dans la très grande majorité des cas. Ainsi le SMIC horaire progressera en termes réels de 11,4 % en trois ans.

Le report de l'échéance du 1<sup>er</sup> juillet 2005 mentionnée à l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 n'est pas retenu. Les avantages, finalement incertains, en termes de modération du coût du travail ne semblent pas l'emporter sur les inconvénients liés au maintien du système complexe des garanties, par ailleurs, générateur d'inégalités entre les salariés bien identifiées dans le rapport du Conseil économique et social.

## 2. Fusion progressive des allègements de charges Juppé et Aubry en accompagnement de l'harmonisation des SMIC

On propose la création d'un nouveau dispositif d'allègement de charges qui aurait, à terme, les caractéristiques suivantes :

- Équivalent à 26 points de cotisations patronales de sécurité sociale (sur un total de 30,2 points) au niveau du salaire minimum.
- Dégressif jusqu'à 1,7 fois le salaire minimum.
- Calculé en fonction du salaire horaire (salaire mensuel versé divisé par le nombre d'heures rémunérées).

Le calcul est effectué en fonction du salaire horaire afin de garantir la neutralité du coût salarial vis à vis du choix de la durée collective et de ne pas accroître exagérément le coût effectif des heures supplémentaires. Cette disposition n'entraîne, par ailleurs, aucune complexité supplémentaire pour les entreprises dans leurs déclarations aux URSSAF.

La transition entre les allègements actuels (Juppé et Aubry) et ce nouvel allègement s'effectuerait progressivement sur trois ans entre 2003 et 2005.

## 2.1 Propriétés du nouveau dispositif d'allègement de cotisations patronales

- Unique : il s'applique à toutes les entreprises indépendamment de leur durée collective.
- Simple et lisible.
- L'allègement structurel 35 heures est supprimé dès 2003 : il n'y a plus d'incitation à la réduction du temps de travail.
- Réduction du surcoût effectif des heures supplémentaires : 38 % seulement (dont 25 % liés à la bonification) contre environ 90 % dans le cas de la ristourne Aubry.
- Moindres risques de trappes à bas salaires puisque la dégressivité du nouvel allègement au voisinage du salaire minimum est moins forte que celles des ristournes Juppé ou Aubry. Le bon déroulement des carrières salariales s'en trouve à nouveau favorisé.
- Poursuit la politique de réduction du coût du travail en étendant la ristourne Juppé selon deux directions :
  - L'allègement concerne tous les salaires inférieurs à 1,7 fois le SMIC (au lieu de 1,3 pour la ristourne bas salaires).
  - Le niveau d'allègement est nettement supérieur : 26 % au niveau du SMIC (au lieu de 18,2 %) et 11,5 % à 1,3 SMIC (au lieu de 0).

Ces nouveaux allègements de charges, ciblés sur les bas salaires, vont donc contribuer à créer significativement des emplois.

- Coût pour les finances publiques maîtrisé : le coût d'un tel dispositif sera même inférieur aux dépenses spontanées à la charge du FOREC jusqu'en 2005.

Au final, ce scénario réalise un juste équilibre entre les contributions des salariés, des entreprises et des pouvoirs publics à une sortie rapide du dispositif des multiples SMIC qui garantit l'évolution du pouvoir d'achat des salariés tout en stimulant l'emploi.

# L'harmonisation des SMIC

## 1. Six niveaux de salaire minimum applicables depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002

Pour préserver le pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC lors de la réduction du temps de travail, l'article 32 de la loi Aubry du 19 janvier 2000 a instauré au profit de ces salariés une garantie mensuelle de rémunération (GMR). Aujourd'hui coexistent cinq niveaux de garantie mensuelle auxquels s'ajoutent les rémunérations minimales calculées sur la base de 151,7 (35 heures hebdomadaires) ou 169 SMIC horaires.

### Valeur des salaires mensuels minima au 1<sup>er</sup> juillet 2002 (€)

151,7 SMIC	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5	169 SMIC*
1035,9	1100,7	1114,3	1133,5	1147,5	1154,3	1154,3

(\*) hors majoration pour heures supplémentaires.

Rendre ces garanties « sans objet » consiste à faire converger sur un même niveau, d'une part, les garanties existantes (GMR1 à GMR5) et, d'autre part, le SMIC mensuel calculé sur la base de 151,7 heures.

### Écart à la GRM<sub>5</sub> des salaires mensuels minima au 1<sup>er</sup> juillet 2002 (en %)

151,7 SMIC	GMR1	GMR2	GMR3	GMR4	GMR5
11,4	4,9	3,6	1,8	0,6	0,0

## 2. Le scénario d'harmonisation

Le principe est le suivant :

Blocage de la création de nouvelles garanties postérieurement au 1<sup>er</sup> juillet 2002 ;  
La dernière garantie (GMR5) est revalorisée jusqu'en 2005 en fonction de l'évolution des prix : son pouvoir d'achat est maintenu.

Le SMIC et les garanties de 1 à 4 sont revalorisées en fonction de l'évolution des prix et d'un coup de pouce différentiel sur la période 2003-2005. Ces taux de revalorisation seront fixés par arrêté. Une mise en œuvre simple et lisible pourrait consister à opérer des coups de pouce identiques chaque année, calibrés de façon à ce que, cumulés sur trois ans (2003-2005), ils correspondent exactement, pour chaque niveau de salaire minimum, à l'écart entre celui-ci et la dernière garantie (GMR5) (voir tableau ci-dessous et graphique).

Par construction, les coups de pouce opérés sur le SMIC seront sensiblement supérieurs à l'évolution du demi pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier qui sert habituellement de référence pour les relèvements du SMIC.

## Évolution du pouvoir d'achat des rémunérations mensuelles minimales

	%	Coup de pouce annuel (s'ajoutant à la revalorisation selon l'évolution des prix)	Évolution du pouvoir d'achat 2003-2005
<b>GMR1</b>	1,9	1,6	<b>4,9</b>
<b>GMR2</b>	20,3	1,2	<b>3,6</b>
<b>GMR3</b>	8,2	0,6	<b>1,8</b>
<b>GMR4</b>	11,3	0,2	<b>0,6</b>
<b>GMR5 (*)</b>	12,0	0,0	<b>0,0</b>
<b>SMIC horaire</b>	46,4	3,7	<b>11,4</b>
<b>Ensemble des salariés rémunérés au SMIC ou à la GMR</b>	<b>100</b>	<b>2,1</b>	<b>6,5</b>

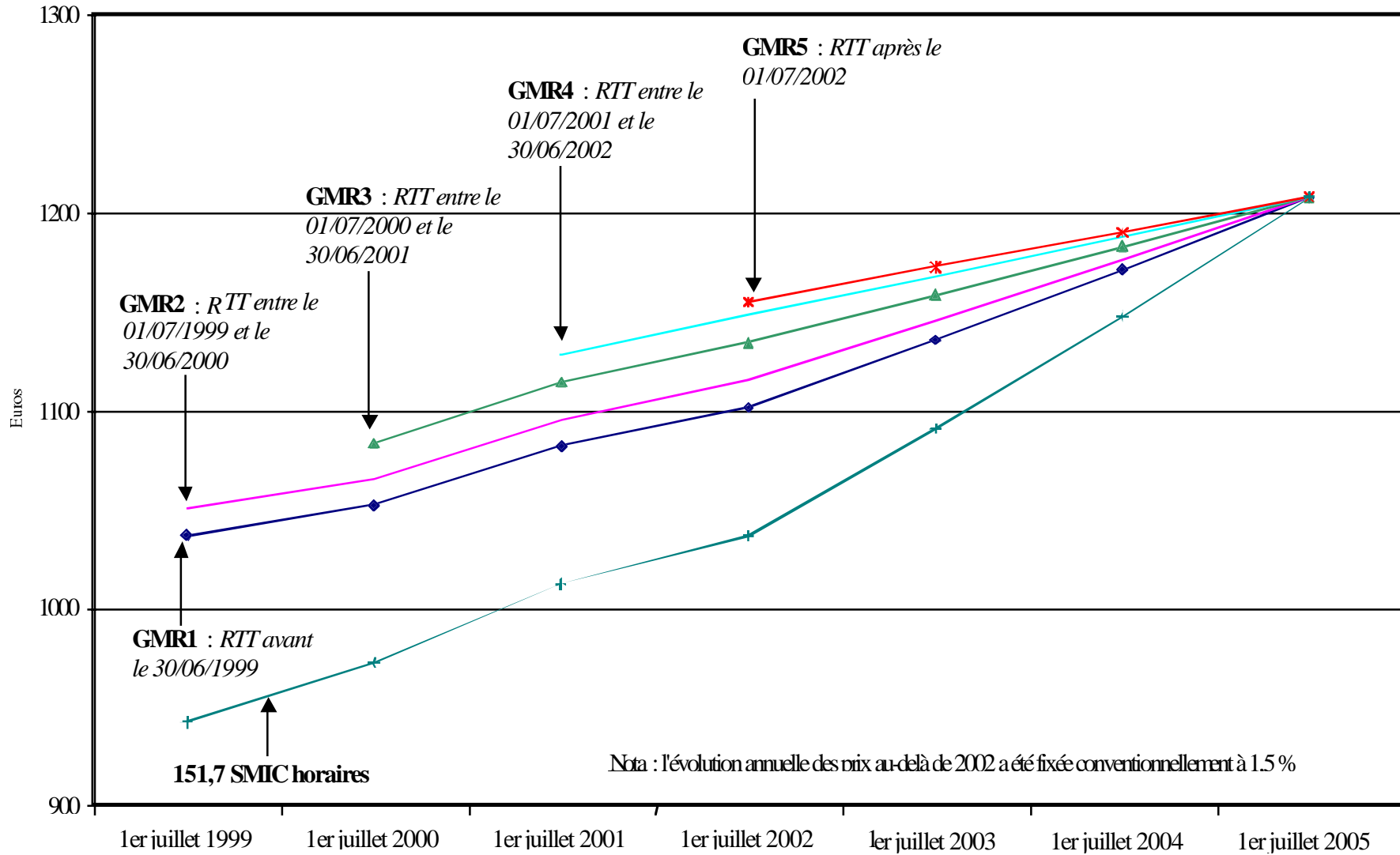
*(\*) la proportion de salariés concernés par la cinquième et dernière garantie (GMR 5) (et, par conséquent, de ceux concernés par le SMIC horaire) sera naturellement fonction de l'intensité des passages aux 35 heures dans l'année à venir.*

## Les salaires minima depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002

	Salariés à 35 heures non couverts par une garantie	RTT avant le 30/06/1999	RTT entre le 01/07/1999 et le 30/06/2000	RTT entre le 01/07/2000 et le 30/06/2001	RTT entre le 01/07/2001 et le 30/06/2002	RTT après le 01/07/2002	RTT après le 01/07/2002
	<b>151,7 SMIC</b>	<b>GMR1</b>	<b>GMR2</b>	<b>GMR3</b>	<b>GMR4</b>	<b>GMR5</b>	<b>169 SMIC*</b>
Valeur en euros	1035,9	1100,7	1114,3	1133,5	1147,5	1154,3	1154,3
Écart à la garantie la plus élevée (en %)	11,4	4,9	3,6	1,8	0,6	0,0	

(\* ) hors majoration pour heures supplémentaires ; 1165,9 € dans une PME lorsque la majoration de 10 % est versée sous forme de salaire.

## Évolution nominale des salaires minima (en €)



## Les salariés couverts par une garantie ou le SMIC horaire

Les salariés qui bénéficieront d'une garantie légale d'évolution de leur  
rémunération au 1<sup>er</sup> juillet 2003 (prévisions)

	<b>Effectifs (milliers)</b>	<b>% du total des salariés</b>	<b>% du total des « SMICards »</b>
<b>Garantie mensuelle de rémunération</b>	<b>1 080</b>	<b>7,3</b>	<b>53,6</b>
dont GMR 1 (RTT avant le 30/06/1999)	40	0,3	1,9
dont GMR 2 (RTT avant le 30/06/2000)	410	2,8	20,3
dont GMR 3 (RTT avant le 30/06/2001)	165	1,1	8,2
dont GRM 4 (RTT avant le 30/06/2002)	230	1,5	11,3
dont GMR 5 (RTT après le 01/07/2002) (*)	240	1,6	12,0
<b>SMIC horaire</b>	<b>940</b>	<b>6,4</b>	<b>46,4</b>
<b>Total</b>	<b>2 005</b>	<b>13,7</b>	<b>100</b>

*Source : DARES ; Champ : secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique*

*(\*) le nombre de salariés concernés par la cinquième et dernière garantie (GMR 5) est naturellement fonction de l'intensité des passages aux 35 heures dans l'année à venir.*

# Les principes d'une refonte efficace des allègements de charges

## 1. Le dispositif d'allègements de charges doit être simplifié

La complexité du prélèvement social a atteint un seuil très critique pour les entreprises. Pas moins de 34 mesures d'allègement sont actuellement en vigueur : majorations aux allègements 35 heures, allègements « zonés » ou en faveur de certains secteurs (transports, hôtellerie) ou certaines catégories de salariés (jeunes, chômeurs de longue durée, 1<sup>ère</sup> embauche). Une telle complexité nuit à la lisibilité et à la bonne compréhension de l'ensemble par les entreprises.

En outre, ces dispositifs sont frappés d'une grande instabilité. Or la crédibilité – et donc l'efficacité – de la politique d'allègement de charges ne saurait supporter une remise en cause trop fréquente de ses principes ou de ses paramètres.

Il y a une forte attente chez les entreprises et les organisations professionnelles d'une réforme d'ensemble portant rationalisation, simplification et diminution du nombre d'allègements de charges.

## 2. L'harmonisation des SMIC en 2005 suppose la création à terme d'un allègement unique qui aille dans le sens d'un approfondissement de la ristourne « Juppé »

Aujourd'hui deux régimes d'allègements généraux de charges sont en vigueur :

- la ristourne bas salaire (dite Juppé) ;
- l'allègement 35 heures.

L'allègement Aubry est plus favorable que la ristourne Juppé puisqu'il est supposé compenser une partie des coûts liés à la réduction du temps de travail, le reste étant financé par des gains de productivité et la modération salariale négociée dans les accords.

Or après l'harmonisation des SMIC, toutes les entreprises devront supporter le même salaire minimum - le SMIC horaire – et ce, indépendamment des modalités de convergence qui seront finalement retenues. Afin d'éviter des inégalités de traitement susceptibles d'engendrer des distorsions de concurrence entre les entreprises, il est impératif que le coût minimal du travail (au moins sur les 35 premières heures) soit le même pour toutes les entreprises. La création d'un barème d'allègement de charges unique s'impose : concrètement, un salarié doit bénéficier du même taux d'exonération de charges qu'il travaille 35 ou 39 heures par semaine.

En outre, la disparition des garanties va provoquer une hausse importante du SMIC horaire qui concernera l'ensemble des entreprises restées à 39 heures. Or on estime qu'une hausse de 1 point du SMIC détruit 1,5 % des emplois directement concernés par cette hausse. Afin d'éviter des effets désastreux sur l'emploi des peu qualifiés, il paraît nécessaire de procéder à de nouveaux allègements neutralisant tout ou partie des hausses de coût salarial liées à la sortie du dispositif des garanties mensuelles. Neutraliser 1 % de hausse du salaire brut suppose d'exonérer 1,3 points supplémentaires de charges patronales.

### **3. Seul un barème assis sur le salaire horaire serait susceptible de garantir l'égalité du coût horaire du travail et de ne pas rendre le recours légal aux heures supplémentaires d'un coût prohibitif**

Le recours aux heures supplémentaires sera assoupli sous réserve d'accords collectifs. Mais il faut également que le coût des heures supplémentaires ne soit pas dirimant. Or actuellement, le coût effectif d'une heure supplémentaire au niveau du SMIC est de l'ordre de 190 % pour une entreprise à 35 heures et de plus de 200 % pour une entreprise à 39 heures. La raison en est simple : les ristournes Aubry et Juppé étant calculées en fonction de la rémunération mensuelle, chaque heure supplémentaire, rémunérée à 125 %, vient accroître cette rémunération et donc diminuer fortement le niveau de l'aide.

Dans le cas d'un allègement fondé sur le salaire horaire, seule la bonification de 25 % contribuerait à augmenter le salaire horaire moyen et, par conséquent, à réduire le niveau de l'allègement.

# Un dispositif général unique d'allègement de charges

## 1. Vers un dispositif général unique d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale

Trois raisons conduisent à proposer la mise en place d'un dispositif général unique d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale :

- Compenser le coût pour les entreprises de l'unification progressive des salaires minima qui devrait s'achever le 1er juillet 2005 ;
- 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 ;
- Simplifier les dispositifs d'allègements de cotisations patronales existants.

Pour recentrer ce paysage autour d'un allègement général et universel, seraient ainsi fusionnées, en un dispositif unique, déconnecté de l'horaire collectif adopté dans les entreprises, les deux mesures de portée générale que sont la réduction dégressive sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé », et l'allègement 35 heures, dit « allègement Aubry II ».

## 2. Éléments constitutifs du nouvel allègement unique

Le nouvel allègement porterait sur les cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre de la rémunération mensuelle brute. Son calcul s'effectuerait en fonction du salaire horaire.

L'allègement serait maximal, égal à 26 % du salaire mensuel, au niveau du SMIC horaire puis dégressif pour s'annuler pour un salaire horaire égal à 1,7 SMIC (voir graphique).

Le cas des salariés à temps partiel ne pose aucun problème et se traite comme le cas général des salariés à temps complet.

## 3. Une réforme mise en œuvre progressivement

La fusion des deux dispositifs généraux d'allègement, accompagnant la sortie du mécanisme des garanties mensuelles, suivrait le même calendrier en trois étapes : 1<sup>er</sup> juillet 2003, 1<sup>er</sup> juillet 2004 et 1<sup>er</sup> juillet 2005.

### Pour les entreprises bénéficiant aujourd'hui de l'allègement 35 heures (Aubry 2)

Pendant la phase de transition, l'allègement serait calculé par référence à la GMR2 en place du SMIC. Plus précisément, l'allègement serait maximal (26 % du salaire) pour un salaire horaire égal à la GMR2 horaire, soit la GMR2 divisée par 151,7 heures. Il décroît ensuite pour s'annuler à 1,7 fois cette GMR2

La convergence des garanties assure l'équivalence, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2005, de ce mode de calcul transitoire à la formule définitive (voir fiche suivante et graphique).

L'allègement structurel de 636,32 euros applicable, pour ces entreprises, quel que soit le montant de salaire serait supprimé dès le 1<sup>er</sup> juillet 2003.

#### **Pour les autres entreprises bénéficiant de la ristourne Juppé**

Niveau maximal de l'allègement et seuil d'éligibilité seraient progressivement portés à leur niveau définitif selon la séquence décrite dans le tableau ci-dessous.

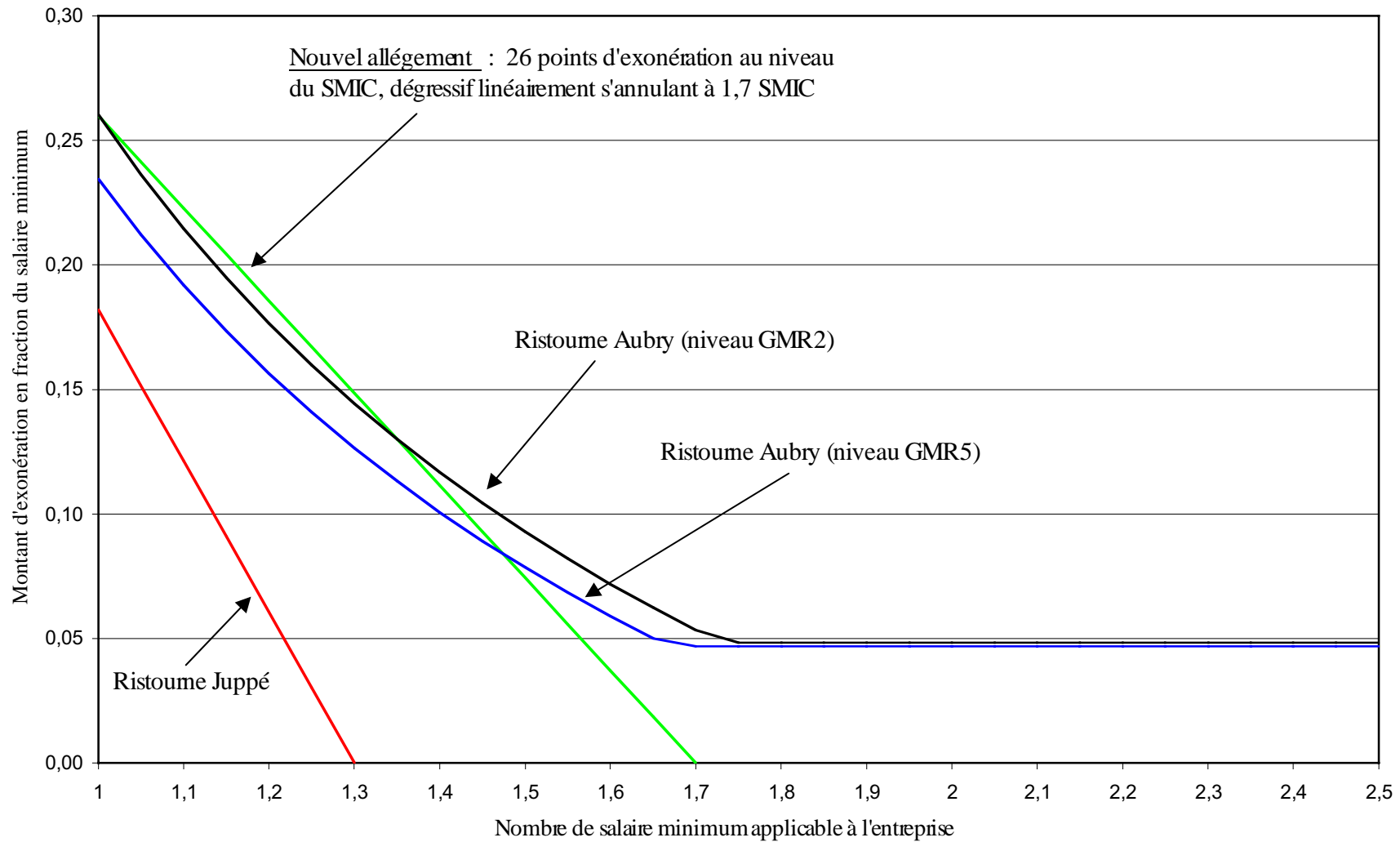
	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2003	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2004	À partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2005
Niveau maximal d'exonération (%)	20,8	23,4	26,0
Seuil d'éligibilité (nombre de SMIC)	1,5	1,6	1,7

#### **4. L'application du nouvel allègement ne conduira pas à un accroissement des obligations déclaratives des employeurs**

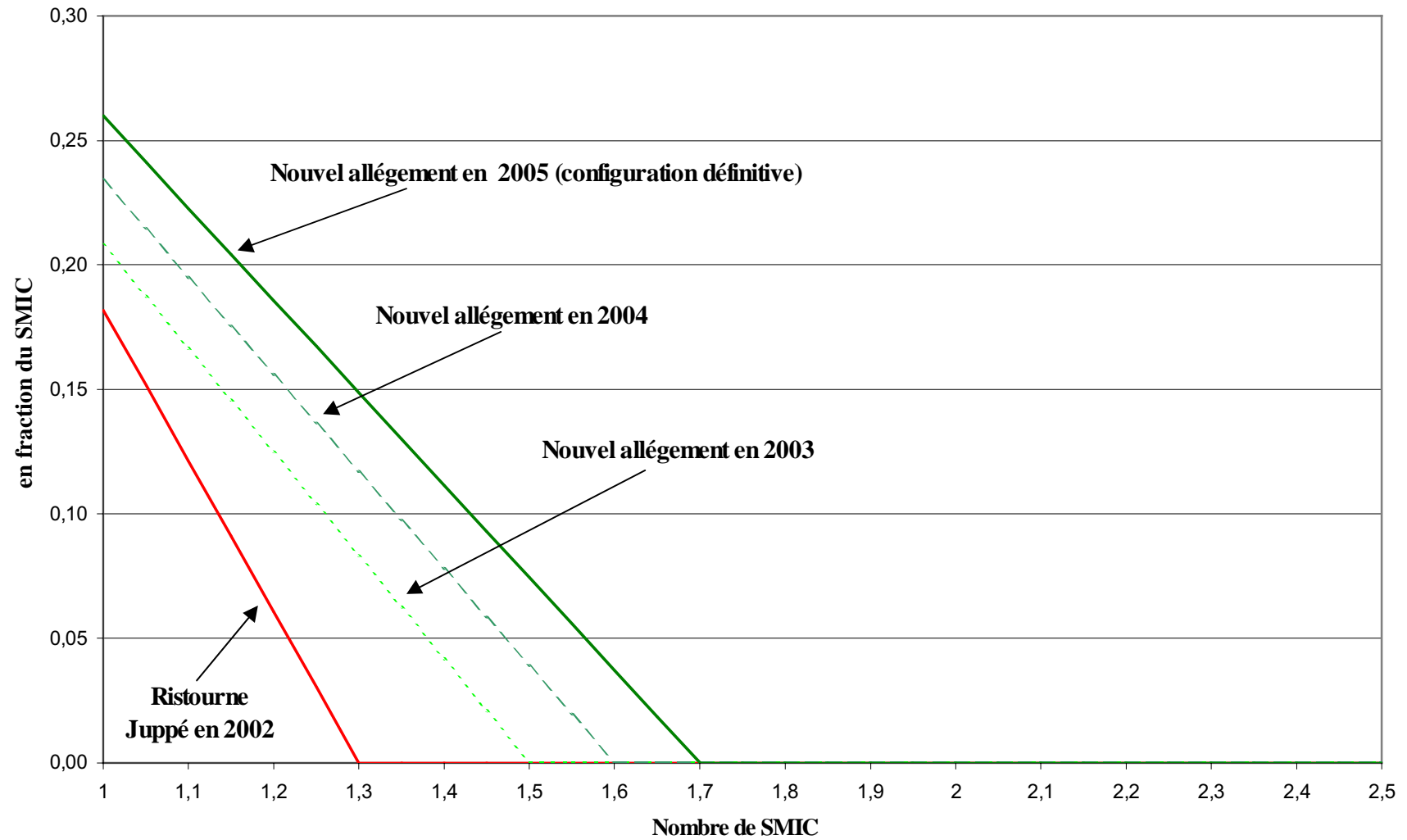
Les données nécessaires au calcul de l'allègement sont connues et maîtrisées par les entreprises : dans le cas général, la rémunération mensuelle et le nombre d'heures rémunérées pour chaque salarié sont inscrites sur les bulletins de paye et calculées systématiquement par les employeurs ou les experts comptables.

Enfin, contrairement à l'allègement de cotisations lié à l'application de la durée légale du travail, la revalorisation au 1er juillet de chaque année serait mécanique, sur le modèle de la réduction dégressive sur les bas salaires, puisque seul changerait le taux horaire du salaire minimum de croissance. La gestion par les employeurs des allègements sur plusieurs exercices serait grandement facilitée.

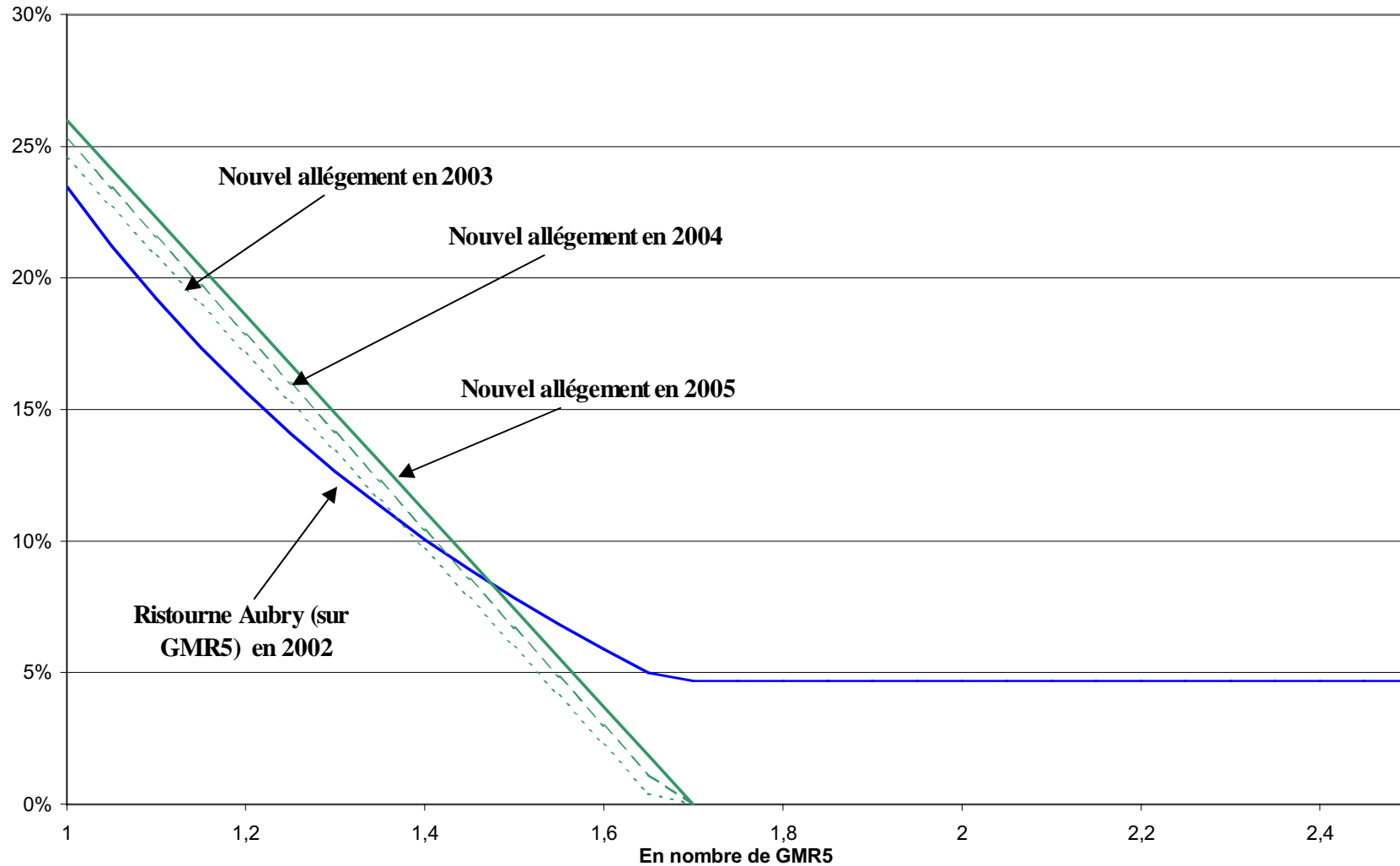
## Le nouveau barème d'allégement de charges patronales (configuration à terme)



## Transition vers l'allégement unique pour une entreprise bénéficiant de la ristourne Juppé



## Transition vers l'allégement unique pour une entreprise bénéficiant de la ristourne Aubry (GRM 5)



## Transition vers l'allégement unique pour les entreprises passées à 35 heures

Durant la période de convergence des garanties 2003-2005, les entreprises passées à 35 heures bénéficient d'un allégement de cotisations patronales dont le taux, pour un temps complet à 151,7 heures, est calculé de manière unique :

$$Taux = \frac{0,26}{0,7} \left( 1,7 \frac{GMR2}{salaire} - 1 \right)$$

Pour une entreprise de la génération  $x$ , ce taux s'écrit de manière équivalente

$$Taux = \frac{0,26}{0,7} * \frac{GMR2}{GMRx} \left( 1,7 \frac{GMR2}{salaire} - \frac{GMRx}{GMR2} \right)$$

Il sera donc

- maximal au niveau de la garantie applicable à l'entreprise ( $GMRx$ ) et vaudra

$$0,26 \left[ 1 - \frac{1,7}{0,7} \left( 1 - \frac{GMR2}{GMRx} \right) \right]$$

Cette valeur, inférieure à 0,26, tend vers 0,26 à mesure que le rapport  $\frac{GMR2}{GMRx}$  tend vers 1 du fait de l'unification des garanties (voir tableau).

- nul pour un salaire supérieur à  $1,7GMR2$ .

### Niveau maximal d'exonération pour les entreprises à 35 heures (en points de cotisations)

	<b>2002(*)</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
<b>GMR1</b>	26,4	26,0	26,0	26,0
<b>GMR2</b>	26,0	26,0	26,0	26,0
<b>GMR3</b>	24,8	25,3	25,6	26,0
<b>GMR4</b>	23,9	24,8	25,4	26,0
<b>GMR5</b>	23,5	24,5	25,3	26,0

(\*) Allégement Aubry II en 2002

Avantages d'une formule unique par rapport à des formules différenciées par génération d'entreprises:

- Égalité de traitement entre tous les salariés à 35 heures percevant un même niveau de rémunération .

## Les entreprises passées à 35 heures

	Nombre d'entreprises (milliers)	en pourcentage du total (%)
avant 01/07/98	3 513	0,2
01/07/98 au 30/06/99	7 558	0,4
01/07/99 au 30/06/00	44 250	2,7
01/07/00 au 30/06/01	44 680	2,7
01/07/01 au 30/06/02	79 882	4,8
<b>Ensemble</b>	<b>179 883</b>	<b>10,9</b>

Source : DARES.

## Évolution du coût salarial minimal

### Évolution du coût du travail au niveau du salaire minimum

	Évolution <u>réelle</u> du coût du travail sur 2003-2005	Contribution des nouvelles baisses de charges à la réduction du coût du travail
<b>GMR1</b>	5,2	-0,3
<b>GMR2</b>	3,6	0,0
<b>GMR3</b>	0,8	1,0
<b>GMR4</b>	-1,2	1,8
<b>GMR5</b>	-2,1	2,1
<b>SMIC</b>	4,6	6,5

# Impact économique

## 1. Du point de vue des salariés

- Le pouvoir d'achat est garanti pour tous les salariés.
- Le pouvoir d'achat des salariés rémunérés au SMIC horaire (soit la moitié des SMICards) augmente de 11,4 % en trois ans, soit 3,7 % par an.
- Au 1<sup>er</sup> juillet 2005, le SMIC aura augmenté en termes réels de près de 17 % depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1999, soit une hausse de l'ordre de 2,6 % par an.
- En moyenne, pour l'ensemble des salariés rémunérés au SMIC ou à la garantie mensuelle, les gains de pouvoir d'achat s'élèveront à 6,5 % sur la période 2003-2005.
- La rémunération mensuelle des salariés pourra être stimulée par une plus grande pratique des heures supplémentaires que permettront les mesures d'assouplissement, par ailleurs devenues moins onéreuses pour les employeurs grâce au nouvel allègement.
- Moindres risques de trappes à bas salaires, susceptibles de freiner les carrières salariales.

## 2. Du point de vue des entreprises

### Les entreprises à 39 heures

- 90 % des entreprises qui ne sont pas encore passées à 35 heures bénéficieront d'une extension significative de la ristourne Juppé.
- la majeure partie de la hausse du SMIC horaire (11,4 %) est compensée par de nouveaux allègements : seuls 4,6 points restent à la charge des entreprises.
- Le nouvel allègement entraîne, toutes choses égales par ailleurs, une baisse importante du coût du travail sur une large zone de salaires compris entre 1,2 et 1,7 SMIC.

### Les entreprises à 35 heures

- La progression du coût du travail au niveau des bas salaires reste contenue.
- Les hausses les plus fortes concernent les premières générations d'entreprises passées à 35 heures (GMR1, 2 et 3) qui supportent aujourd'hui le coût horaire du travail le plus faible du fait d'un allègement Aubry plus élevé et d'un salaire minimum (GMR) inférieur.
- Le coût du travail augmente légèrement (moins de 2 %) au-delà de 1,7 fois le salaire minimum du fait de la suppression de l'allègement structurel. Toutefois, l'élasticité de la demande de travail à son coût étant assez faible sur ce segment du marché du travail (35 % des salariés environ), ceci serait sans grande incidence pour l'emploi qualifié et très qualifié.

# **CALENDRIER PARLEMENTAIRE**

Projet de loi relatif aux salaires,  
au temps de travail  
et au développement de l'emploi

## **ASSEMBLÉE NATIONALE** **Première lecture**

Le 2 octobre 2002 à partir de 16 H  
Le 3 octobre 2002 à partir de 16 H  
Le 8 octobre 2002 à partir de 16 H  
Le 9 octobre 2002 à partir de 16 H  
Le 10 octobre 2002 à partir de 16 H

## **SÉNAT** **Première lecture**

Le 22 octobre 2002 à partir de 15 H  
Le 23 octobre 2002 à partir de 15 H  
Le 28 octobre 2002 à partir de 15 H  
Le 29 octobre 2002 toute la journée