



Montreuil, le 6 janvier 2005

R.M./F.R.
Activités Garanties collectives – Salaires
Espace revendicatif

☎ 01.48.18.84.48 📠 01.48.18.81.68
✉ emploi-garanties-coll@cgt.fr

NOTE D'INFORMATION LA CASSE DES 35 HEURES PAR LE GOUVERNEMENT RAFFARIN

Principales mesures prises par le gouvernement Raffarin pour remettre en cause la durée légale à 35 heures et renverser le processus de RTT.

1. **Augmentations successives du contingent d'heures supplémentaires.**

◆ Le contingent réglementaire :

- Décret du 15.10.2002 : la 1ère attaque :

➔ Le contingent passe de 130 à 180 heures.

À **NOTER** : l'art 3 de ce décret prévoyait que le réexamen des dispositions concernant le contingent réglementaire d'heures supplémentaires devait intervenir au bout de 18 mois, au vu d'un bilan des négociations sur le contingent et sur le recours aux heures supplémentaires, qui devait être soumis à la CNNC avant le 1er juillet 2004, et après un avis du Conseil économique et social. Or cette procédure n'a pas été mise en œuvre. La nouvelle augmentation du contingent introduite par le Décret du 21.12.2004 a été prise sans aucun débat.

- Décret du 20 mars 2003 :

➔ Il se substitue au précédent décret.

➔ Confirme le contingent de 180 heures.

➔ Modifie le contingent réduit, existant en cas de modulation, qui passe de 90 à 130 heures.

- Décret du 21.12.2004 :

➔ Fait passer le contingent de 180 à 220 heures.

◆ Le contingent conventionnel :

Il pouvait être fixé à un niveau supérieur ou inférieur par accord de branche. La Loi du 4 mai 2004 ouvre cette possibilité au niveau de l'entreprise.

2. **Exclusion d'un nombre croissant de salariés de la réglementation des heures supplémentaires.**

.../...

◆ Loi du 17.01.2003 :

Elle élargit la définition des cadres susceptibles de conclure de convention de forfait.

Elle étend la possibilité de conclure des conventions de forfait aux non-cadres itinérants.

◆ Décret du 20 mars 2003 :

Il exclut les itinérants non-cadres de l'application du contingent.

3. Prorogation des mesures transitoires de décompte du contingent.

La loi Aubry permettait aux entreprises de 20 salariés et moins de ne décompter les heures supplémentaires sur le contingent qu'à partir de la 37ème heure, et ce jusqu'au 31.12.2003. La loi du 4 mai 2004 (sur le dialogue social) intègre une mesure prorogeant ce délai à titre rétroactif pour toute l'année 2004 et jusqu'au 31.12.2005.

4. Baisse du coût des heures supplémentaires

◆ Loi du 17.01.2003 :

- Le taux réduit de 10% pour les 4 premières heures supplémentaires ; (de la 36ème à la 39ème) qui devait s'appliquer aux entreprises de 20 et moins jusqu'au 31.12.2002. est prorogé jusqu'au 31.12.2005. (A NOTER : le contrat France 2005 prévoit une nouvelle prorogation de ce délai jusqu'au 31.12.2008, ce qui équivaldrait en pratique à la pérennisation pure et simple de ce taux réduit.).
- Un accord de branche peut fixer des taux de majorations des Heures Supplémentaires inférieurs au taux légal (25 % pour les 8 premières et 50 % au-delà) avec un minimum à 10 %).

◆ Loi du 04.05.2004 :

- Elle ouvre aux entreprises la possibilité de fixer de taux inférieurs au taux légal avec des accords qui peuvent déroger aux accords de branches (sauf interdiction par la branche).

5. Diminution du repos compensateur.

◆ Décret du 15.10.2002 :

Le passage du contingent de 130 à 180 heures entraîne une perte équivalente du repos compensateur de 100% ou de 50% (entreprises de 20 salariés ou moins) qui se déclenche pour les heures supplémentaires effectuées au de la du contingent. Mesure amplifiée par le passage du contingent de 180 à 220 heures (D.21.12.2004).

◆ Loi du 17.01.2003 :

Le régime de faveur (pas de repos compensateur pour les heures effectuées dans le cadre du contingent et taux réduit de 50% en cas de dépassement du contingent) qui s'appliquait aux entreprises jusqu'au 10 salariés, s'applique désormais aux entreprises jusqu'à 20 salariés.

6. Rallongement de la durée légale.

- ◆ La Loi du 17.01.2003 légalise le décompte annuel de 1600 heures (alors que le décompte antérieur pouvait descendre à 1590, les 1600 constituant le maximum).
- ◆ La Loi du 30.06.2004 supprime un jour férié et fait passer la durée légale à 1607 heures.
- ◆ L'Ordonnance n°602 du 4 juin 2004 permet de mensualiser le décompte des heures supplémentaires lorsque l'horaire collectif est supérieur aux 35 heures.

7. Définition plus restrictive du temps de travail effectif.

◆ Loi du 17.01.2033 :

L'astreinte, qui ne donne pas lieu à une intervention est incluse dans le temps de repos pour l'appréciation du respect du temps de repos quotidien et hebdomadaire.

- ◆ Modification du décompte du temps de trajet :
- ◆ Loi du 4 mai 2004 :

Exclut une partie de la formation du temps de travail : les actions de formation liées à l'évolution de l'emploi, qui faisait partie du temps de travail effectif donnent lieu à un dépassement de la durée légale ou conventionnelle, non assimilées à des heures supplémentaires (50 heures par an). Les actions de développement des compétences se font hors temps de travail (jusqu'à 80 heures).

8. Monétarisation du compte épargne temps.

- ◆ Loi du 17.01.2003 : à raison de 5 jours par an les congés payés peuvent être « valorisés » en argent.
À NOTER : le contrat France 2005 veut aller encore plus loin.

9. Suppression de toute incitation à la réduction du temps de travail.

- ◆ Loi du 03.01.2003 (suspension de la loi de modernisation sociale) suspend l'obligation de négocier les 35 heures avant tout plan de sauvegarde de l'emploi.
- ◆ Décret 2003.487 du 11.06.2003 généralise à toutes les entreprises les allègements de cotisations qui était auparavant liés à la conclusion des accords RTT.

10. Élargissement aux accords d'entreprise des possibilités de déroger à la réglementation du travail.

- ◆ Loi du 4 mai 2004 : permet à l'entreprise de déroger aux dispositions légales ou réglementaires sur les Heures Supplémentaires (contingent, taux, repos compensateur), le travail de nuit, le repos quotidien et hebdomadaire.

11. Modification des règles d'évolution du SMIC.

La convergence se fait sur la base du blocage de la création de nouvelle GMR, et d'une suspension des mécanismes légaux d'évolution du SMIC.

REMARQUES :

- 1) La combinaison de toutes les possibilités permet dès aujourd'hui à une entreprise de faire travailler un salarié plus longtemps qu'avant le passage aux 35 heures.
- 2) Tout l'arsenal législatif a été mobilisé (loi, décret, ordonnances) à plusieurs reprises. Apparemment, la multiplication de l'intervention du législateur ne gêne pas le MEDEF lorsqu'il s'agit de remettre en cause les acquis sociaux.
- 3) L'allongement des possibilités de faire travailler plus n'a donné lieu à aucun bilan sérieux, ni du point de vue de la négociation, ni sur le plan de l'emploi, ni sur les conditions de vie des salariés, en particulier de la situation de femmes.

Roland METZ