

## ASSOUPLISSEMENT DES 35 HEURES

---

### *Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi*

*Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003  
Décision du Conseil Constitutionnel n°2002-465 DC du 13 janvier 2003  
JO du 18/01/03*

La loi dite Fillon du 17 janvier 2003 relative « aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi » contient des dispositions relatives à l'aménagement d'un certain nombre de dispositions sur la durée du travail, l'harmonisation des différents SMIC et l'instauration d'un nouveau dispositif d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale. La loi a un impact direct dans son article 8 sur le contentieux relatif au paiement des heures supplémentaires (35/39ème heure), et apporte dans son article 3 une précision sur le temps de repos lorsque le salarié se trouve en astreinte.

## A. DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### I. LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

---

#### 1.1 Majoration des heures supplémentaires

*Article L 212-5 modifié du code du travail*

Le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé par convention ou accord collectif de branche étendu. Il ne peut être inférieur à 10 %. En l'absence de convention ou d'accord étendu, ce sont les taux légaux qui s'appliquent :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires,
- 50 % au-delà.

**Une exception pour l'entreprise de 20 salariés et moins** est prévue puisque tant qu'aucun accord ne lui est applicable, et jusqu'au 31 décembre 2005, les 4 premières heures sont majorées de 10 %.

Donc, désormais, la contrepartie des heures supplémentaires prend automatiquement la forme d'une majoration de salaire et non plus, comme auparavant, d'une bonification en repos. Mais par accord collectif, les partenaires sociaux peuvent décider de la mise en place d'un repos compensateur de remplacement.

|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Entreprise de plus de 20 salariés  | 25 % de la 36ème à la 43ème heure<br>50 % au-delà   |
| Entreprise de 20 salariés et moins | Jusqu'au 31 décembre 2005 :<br>10 % de la 36ème à la 39ème heure<br>25 % de la 40ème à la 43ème heure<br>50 % au-delà |
|                                    | A compter du 1er janvier 2006<br>25 % de la 36ème à la 43ème heure<br>50 % au-delà                                    |

Concernant **le contenu de la convention ou de l'accord relatif au taux de majoration**, les partenaires sociaux disposent d'une grande latitude : ils peuvent par exemple définir un taux unique (quel que soit le nombre d'heures supplémentaires effectuées) ou déterminer des seuils différents de majoration, prévoir le remplacement de tout ou partie de la majoration par un repos compensateur. Seule obligation : le taux de majoration conventionnel doit être au moins égal à 10 %.

## 1.2 Le contingent d'heures supplémentaires

*Article L 212-6 modifié du code du travail*

*Article 3 - Loi n°2003-47 du 17/01/2003*

Le contingent d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise peut être fixé par convention ou accord de branche étendu. C'est à la fois le point de référence pour le calcul des droits des salariés au repos compensateur obligatoire, et la limite au-delà de laquelle l'autorisation de l'inspecteur du travail doit être sollicitée avant l'accomplissement de nouvelles heures supplémentaires.

Auparavant, contingent réglementaire et contingent conventionnel avaient chacun leur fonction : le premier servait de référence pour le calcul des droits au repos compensateur, le second, de seuil au-delà duquel toute nouvelle heure supplémentaire devait être autorisée par l'inspecteur du travail. Si un contingent conventionnel lui était applicable, l'entreprise devait donc être en mesure de « gérer » deux contingents : le contingent réglementaire, pour le repos compensateur, le contingent conventionnel, pour l'autorisation de l'administration. Désormais, un seul contingent s'impose : le contingent conventionnel mentionné dans la convention ou l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise. A défaut, c'est le contingent réglementaire qui est l'unique référence. Dans le cas particulier des accords de branche conclus avant le 18 janvier 2003, le contingent conventionnel s'applique pour le repos compensateur dans la limite de 180 h (conventionnel UNIFED : 110 heures).

Le décret du 15 octobre 2002 fixe le contingent à 180 heures par an et par salarié sauf si l'entreprise applique un accord de modulation de forte amplitude, c'est-à-dire qui prévoit une variation d'horaires excédant les limites suivantes : 31 heures en période basse, 39 heures en périodes hautes, ou - calculé sur l'année - un nombre d'heures au-delà de la du-

rée légale du travail supérieur à 70 heures. Dans ce cas, le volume du contingent est ramené à 90 heures. Le contingent réglementaire concerne tous les salariés hormis ceux régis par une convention de forfait établie sur une base annuelle, en heures ou en jours.

Chaque heure de travail effectuée au-delà de la durée légale est imputée sur le contingent sauf exceptions :

- dans les entreprises de 20 salariés et moins, pendant l'année 2003, seules les heures effectuées au-delà de la 36ème heure sont imputables,
- les heures supplémentaires accomplies afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident, n'entrent pas dans le contingent,
- les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos de remplacement (et non par une majoration de salaire) ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires.

Une fois le contingent épuisé, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail avant de faire effectuer de nouvelles heures supplémentaires.

### **Cas particulier d'un accord collectif étendu signé en décembre 2002 qui prévoit un contingent de 200 heures**

Ce cas de figure est l'exception au principe selon lequel le contingent conventionnel l'emporte sur le réglementaire. Parce que prévu par un accord conclu avant la date de publication de la loi du 17/01/2003 et qu'il est supérieur au contingent réglementaire, le contingent conventionnel n'est pas retenu pour le calcul du repos compensateur obligatoire. En revanche, il sert de référence pour la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Concrètement, l'entreprise applique :

- le contingent réglementaire (180 h/an/salarié), en ce qui concerne la détermination des droits au repos compensateur obligatoire,
- le contingent conventionnel prévu dans sa branche d'activité (200 h/an/salarié) comme seuil au-delà duquel toute nouvelle heure supplémentaire doit être préalablement autorisée par l'inspecteur du travail.

### **1.3 Repos compensateur obligatoire**

*Article L 212-6 modifié du code du travail  
Article 3 - Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003*

Outre la majoration financière, un repos compensateur doit être accordé aux salariés qui accomplissent un certain nombre d'heures supplémentaires. Le volume du temps de repos obligatoirement attribué dépend de deux critères combinés :

- l'effectif de l'entreprise (plus de 20 salariés ou 20 salariés et moins),
- l'accomplissement des heures supplémentaires à l'intérieur ou en dehors du contingent applicable à l'entreprise.

Précédemment fixé à 10 salariés, le seuil d'effectif pour calculer les droits au repos compensateur obligatoire est désormais établi à 20 salariés.

## Entreprise de 20 salariés et moins

Repos compensateur obligatoire et autres contreparties aux heures supplémentaires

| <b>HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES</b>   |   |
|--|---|
| <b>Dans le contingent</b>  | <b>Au-delà du contingent</b>  |
| <b>PAS DE REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE</b>   | <b>TEMPS DE REPOS : 50 %<br/>(½ H PAR HEURE SUPPLEMENTAIRE EFFECTUEE AU-DELA DE LA DUREE LEGALE )</b> |
| <p>Le salarié bénéficie de la majoration de salaire au taux fixé par la convention ou l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise (minimum 10 %). Si aucun taux conventionnel n'est prévu, la majoration est de 10 % pour les 4 premières heures, 25 % pour les 4 heures suivantes, 50 % au-delà. Le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé en totalité ou en partie, et si un accord collectif en prévoit la possibilité, par un repos compensateur de remplacement, lequel s'ajoute s'il y a lieu au repos compensateur obligatoire.</p> |   |

## Entreprise de plus de 20 salariés

Repos compensateur obligatoire et autres contreparties aux heures supplémentaires

| <b>HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES</b>  |  |
|---|--|
| <b>Dans le contingent</b>   | <b>Au-delà du contingent</b>   |
| <b>TEMPS DE REPOS : 50 %<br/>(½ H PAR HEURE SUPPLEMENTAIRE) AU-DELA DE LA 41EME HEURE</b>   | <b>TEMPS DE REPOS : 100 %<br/>(1H PAR HEURE SUPPLEMENTAIRE EFFECTUEE AU-DELA DE LA DUREE LEGALE)</b> |
| <p>Le salarié bénéficie de la majoration de salaire au taux fixé par la convention ou l'accord de branche étendu applicable à l'entreprise (minimum 10 %). Si aucun taux conventionnel n'est prévu, la majoration est de 25 % pour les 8 premières heures, 50 % au-delà . Le paiement majoré des heures supplémentaires peut être remplacé en totalité ou en partie, et si un accord collectif en prévoit la possibilité, par un repos compensateur de remplacement, lequel s'ajoute s'il y a lieu au repos compensateur obligatoire.</p> |  |

### **Cas d'une entreprise de 12 salariés : quelle durée de repos compensateur pour 8 heures supplémentaires effectuées par un salarié au cours d'une semaine ?**

Deux cas de figure :

- ces heures supplémentaires sont effectuées dans le cadre du contingent applicable à l'entreprise. Aucun repos compensateur obligatoire n'est dû.
- les heures supplémentaires ont été accomplies alors que le contingent est épuisé. Le salarié bénéficie pour chacune des 8 heures supplémentaires, d'une demi-heure de repos, soit au total 4 heures.

### **Cas d'une entreprise de 25 salariés : quelle durée de repos compensateur pour 8 heures supplémentaires effectuées par un salarié au cours d'une semaine ?**

Tout dépend si les heures ont été accomplies à l'intérieur du contingent ou en dehors de celui-ci :

- à l'intérieur du contingent : seules les heures effectuées au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure ouvrent droit au repos compensateur obligatoire. Les 6 premières heures (de la 36<sup>ème</sup> à la 41<sup>ème</sup> heure) ne sont donc pas retenues pour le calcul du temps de repos. Les 2 heures suivantes (42<sup>ème</sup> et 43<sup>ème</sup> heure) donnent droit, pour chacune d'entre elles, à une demi-heure de repos, soit 1 heure.
- en dehors du contingent : toutes les heures sont prises en compte et sont compensées à 100 % par un temps de repos. 8 heures supplémentaires donnent donc lieu à 8 heures de repos compensateur.

### **Repos compensateur de remplacement : quelle articulation avec le repos compensateur obligatoire ?**

Par exemple, une entreprise de plus de 20 salariés applique un accord prévoyant le remplacement total du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur : à la place du paiement de deux heures supplémentaires majorées au taux de 25 %, un repos compensateur de 2,5 heures est accordé. Si ces deux heures supplémentaires ouvrent également droit à 100 % de repos compensateur obligatoire, le salarié bénéficie de 4,5 heures de repos :

- 2,5 heures au titre du repos compensateur de remplacement,
- 2 heures au titre du repos compensateur obligatoire.

## 1.4 Contentieux des heures supplémentaires dans les établissements médico-sociaux

*L'article 8 de la loi concerne le secteur médico-social au travers du contentieux 35/39<sup>ème</sup> heure.*

### Articles 8 :

*« Dans les établissements mentionnés à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles dont les accords collectifs de réduction du temps de travail ou les décisions unilatérales prises en application de conventions collectives nationales ou d'accords collectifs nationaux sont soumis à la procédure d'agrément ministériel, le complément différentiel de salaire prévu par un accord collectif en vue d'assurer aux salariés la garantie du maintien de leur rémunération mensuelle en vigueur à la date de la réduction collective du temps de travail à trente-cinq heures ou en deçà, **n'est dû qu'à compter de la date d'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement ou des décisions unilatérales relatifs à la réduction collective du temps de travail.** Cette entrée en vigueur est subordonnée à l'agrément ministériel prévu au même article. Ces dispositions s'appliquent sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée. Elles ne s'appliquent pas aux instances en cours à la date du 18 septembre 2002 ».*

**On peut résumer les conséquences de cet article dans un tableau :**

|   |  |
|---|--|
| <p>Action en justice introduite <b>avant le 18 septembre 2002</b><br/>ou<br/>décision de justice passée en force de chose jugée</p> | <p>Le juge n'est pas tenu de se conformer au principe posé par l'article 8.<br/>Il peut donc souverainement décider de se conformer à l'interprétation faite de l'accord cadre par la Cour de cassation et condamner l'association à verser l'indemnité de RTT pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2000 à la date d'entrée en vigueur de l'accord de RTT.</p>                             |
| <p>Action en justice introduite <b>après le 18 septembre 2002</b></p>   | <p>L'article 8 s'impose au juge.<br/>L'indemnité de RTT n'est due qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise ou d'établissement ou des décisions unilatérales relatifs à la réduction collective du temps de travail.<br/>Les salariés ne peuvent donc obtenir le paiement de l'indemnité de RTT pour les périodes précédant la réduction effective du temps de travail.</p> |

---

## II. ANNUALISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

---

*Articles L 212-8 et L 212-9 modifiés*

Annualiser c'est prendre comme référence pour le calcul de la durée du travail non pas la semaine mais l'année, ce qui a comme conséquence la neutralisation des périodes de basse et de haute activité, au regard notamment de la réglementation des heures supplémentaires.

Parmi les modalités d'annualisation du temps de travail : la modulation et la réduction du temps de travail par attribution de journées ou demi-journées de repos sur l'année. Obligatoirement mis en place par voie d'accord collectif, ces deux dispositifs permettent de retenir comme référence une durée annuelle du travail qui ne peut excéder 1.600 heures.

Grâce aux accords de modulation ou de réduction du temps de travail par octroi de jours ou demi-journées de repos sur l'année, la durée du travail peut varier d'une semaine sur l'autre ou d'un mois sur l'autre, dans la limite de 1.600 heures par an (indépendamment du nombre annuel de jours fériés). Ce plafond, que l'accord collectif peut réduire, présente un avantage : il est désormais **l'unique référence** pour le calcul de la durée annuelle du travail. Auparavant, l'entreprise devait également respecter une autre limite : la moyenne de 35 heures hebdomadaire calculée sur l'année.

---

## III. CADRES ET ITINÉRANTS : LES CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL

---

*Code du travail : article L 212-5-3 modifié*

Les critères permettant d'identifier les salariés auxquels des conventions de forfait peuvent être proposées, sont assouplis. Cette modification concerne les cadres autonomes (ni dirigeants, ni intégrés) et les salariés itinérants non-cadres.

Parmi les salariés **itinérants non-cadres** (commerciaux, certains techniciens de maintenance,...), peuvent désormais conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- ceux dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée, même s'ils n'ont aucune autonomie dans leur emploi du temps et pas de responsabilité propre,
- ceux qui bénéficient d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps, peu importe qu'ils puissent prédéterminer leurs horaires.

S'agissant des **cadres ni dirigeants, ni intégrés**, la possibilité de conclure avec eux des conventions de forfait annuel en jours est facilitée : l'accord collectif applicable à l'entreprise définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres susceptibles de bénéficier d'une convention de forfait annuel en jours. Les critères (plus restrictifs) précédemment utilisés pour désigner les cadres bénéficiaires de telles conventions étant abandonnés, les entreprises peuvent donc proposer - si l'accord applicable le prévoit - des forfaits annuels en jours à un plus large public de cadres.

## 3.1 Caractéristiques de la convention de forfait annuel

Les conventions de forfait annuel permettent d'assouplir la gestion de la durée du travail et de simplifier la paie.

- **Forfait annuel en heures** : un certain volume d'heures de travail, intégrant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires, est fixé pour l'année. La rémunération versée inclut - avec leurs majorations - le paiement des heures supplémentaires prévues dans le forfait. En cas de dépassement, les heures accomplies au-delà du forfait doivent être décomptées et payées au taux majoré. Le salarié bénéficie par ailleurs des règles relatives au repos quotidien (11 heures minimum) et hebdomadaire (24 heures consécutives auxquelles s'ajoute le repos quotidien), aux durées maximales du travail : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures sur une période de 12 semaines (sauf autres durées prévues par accord collectif), 6 jours par semaine.
- **Forfait annuel en jours** : le temps de travail en jours se décomptant en jours (et non en heures), il n'est plus nécessaire de distinguer, au cours d'une journée, ce qui relève du travail effectif ou non. Le cadre s'engage à effectuer un certain nombre de jours de travail dans l'année, nombre qui ne peut excéder 217. Si les règles relatives à la durée maximale journalière et hebdomadaire du travail ne lui sont pas applicables, celles concernant le repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (24 heures auxquelles s'ajoute le repos journalier) doivent être respectées.

## 3.2 Mise en place de la convention de forfait annuel

En heures ou en jours, les conventions de forfait annuel doivent être autorisées et organisées par une convention ou un accord collectif étendu applicable à l'entreprise ou bien encore, par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Une condition supplémentaire pour le forfait annuel en jours : lorsqu'il (elle) est conclu(e) au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, la convention ou l'accord collectif ne doit pas avoir fait l'objet d'une opposition à son entrée en vigueur de la part des syndicats non-signataires.

---

## IV. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

---

*Code du travail : article L 227-1 modifié*

Mis en place par voie de convention ou d'accord collectif, le CET permet aux salariés d'accumuler, pendant plusieurs années, des jours de congés et des éléments de rémunération. L'objectif est de leur donner la possibilité de financer un congé sans solde ou, et c'est une nouveauté, de constituer une épargne en argent.

Jusqu'à présent, le CET servait uniquement à indemniser des périodes d'inactivité non rémunérées : congé sans solde d'une durée minimale de deux mois (congé parental d'éducation, congé sabbatique...), passage à temps partiel à l'initiative du salarié, formation hors temps de travail, cessation d'activité d'un salarié de plus de 50 ans. Désormais le CET peut également permettre aux salariés de « mettre de côté », dans certaines limites, des jours de repos (congés payés, repos compensateur de remplacement, ...) ainsi que des éléments de rémunération (primes, indemnités...) afin de se constituer une épargne en argent.

Le CET peut être mis en œuvre en appliquant une convention ou un accord collectif étendu ou bien encore une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet d'une opposition de la part des syndicats non-signataires. La convention ou l'accord prévoit notamment les modalités de conversion en temps ou en argent des éléments affectés au dispositif.

Les sources d'alimentation du CET, qu'il s'agisse de constituer des droits à congés rémunérés ou une épargne en argent, sont de deux sortes :

- des éléments en temps, dans la limite de 22 jours par an, tels des jours de repos compensateur de remplacement, une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail utilisables à l'initiative du salarié, le report de congés payés.
- des éléments en argent : primes conventionnelles ou indemnités, fraction de l'augmentation individuelle de salaire, abondement éventuel de l'entreprise, épargne salariale

---

## V. ASTREINTE

---

*Code du travail : article L 212-4 bis modifié*

### 5.1 Principes

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail.

- Si le salarié n'est pas appelé à intervenir, la période d'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail car elle fait partie des temps de repos quotidien et hebdomadaire.
- Si un salarié effectue, pendant une période d'astreinte, une intervention à la demande de l'employeur, la durée de l'intervention constitue un temps de travail effectif et, à ce titre, est prise en compte pour l'application des règles relatives à la durée du travail (calcul des durées maximales de travail, détermination des heures supplémentaires,...).

Les modalités d'organisation de l'astreinte ainsi que les contreparties (financières ou en repos) accordées aux salariés concernés sont définies par la convention ou accord collectif qui met en place le dispositif. A défaut de convention ou d'accord, l'organisation et les compensations de l'astreinte sont fixées par l'employeur après consultation des représentants du personnel et information de l'inspecteur du travail. Certaines règles doivent être observées : programmation individuelle de l'astreinte, remise aux salariés d'un document récapitulatif des périodes d'astreinte...

### 5.2 Astreintes et repos quotidien ou hebdomadaire dans le secteur médico-social

L'article 3 de la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi apporte une précision sur le temps de repos lorsque le salarié se trouve en astreinte.

Il ajoute au premier alinéa de l'article L.212-4 bis, la phrase suivante :

*« Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L.220-1 [repos quotidien minimal de 11 heures consécutives] et L. 221-4 [repos hebdomadaire de 24 heures consécutives + 11 heures] ».*

La loi fait ainsi échec à un arrêt de la Cour de cassation qui tendait à faire considérer le salarié en astreinte le week-end comme n'ayant pas bénéficié de son repos hebdomadaire.

Désormais, tant que le salarié n'est pas intervenu pendant sa période d'astreinte, il est considéré comme ayant bénéficié de son repos quotidien de 11 heures ou de son repos hebdomadaire de 24 + 11 heures.

### **B – HARMONISATION DU SMIC**

*Loi n° 2003-47 du 17/01/2003 : article 1*

Aujourd'hui, 6 niveaux de salaires mensuels minima co-existent : aux 5 garanties mensuelle de rémunération (GMR) actuellement en vigueur, chacune d'un montant différent selon la date de passage de l'entreprise aux 35 heures, s'ajoute le SMIC applicable aux salariés à 35 heures non bénéficiaires d'une GMR (embauchés dans une entreprise nouvelle par exemple).

Afin de mettre un terme à cette multiplicité de salaires minima et de simplifier la gestion salariale des entreprises, la convergence des différents montants est programmée sur une période de 3 ans. L'objectif : revenir au 1er juillet 2005, à un seul SMIC.

Les GMR vont peu à peu disparaître. Au 1er juillet 2005, un seul SMIC sera applicable : pour une même durée de travail, tous les salariés rémunérés au SMIC percevront un même montant de rémunération mensuelle.

La montée en charge de l'augmentation, progressive et différenciée des salaires mensuels minima se fera selon la chronologie suivante :

- arrêt de la création de nouvelles GMR. La dernière en date demeure donc celle créée au 1er juillet 2002 (GMR5). Si un salarié passe de 39 à 35 heures entre cette date et le 30 juin 2005, sa rémunération sera donc égale à la GMR5.
- convergence progressive, entre le 1er juillet 2003 et le 1er juillet 2005, des quatre premières GMR sur la GMR5,
- harmonisation graduelle du SMIC horaire avec la GMR5 de sorte que, au 1er juillet 2005, le montant mensuel du SMIC versé pour une durée du travail de 35 heures par semaine soit équivalent à celui de la GMR5 .

Les 5 GMR seront augmentées selon l'évolution des prix constatée au cours de l'année précédant la revalorisation (entre mai 2002 et mai 2003, pour la revalorisation du 1er juillet 2003, par exemple). Les « coups de pouce » accordés aux 4 premières GMR devraient s'échelonner chaque année entre 0,2 % et 1,6 %. Le SMIC horaire devrait quant à lui, être augmenté de 11,4 % sur 3 ans.

Ces différentes augmentations doivent néanmoins être compensées par le nouveau dispositif d'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale, accordé à toutes les entreprises, sans condition liée à la durée du travail et pour un niveau de salaire jusqu'à 1,7 SMIC. L'allègement, qui peut atteindre 26 % du salaire brut, limite ainsi la charge financière des entreprises

### **C - ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES**

*Code de la sécurité sociale : article L 241-13 modifié*

*Loi n° 2003-47 du 17/01/2003 : article 7*

A compter du 1er juillet 2003, la ristourne dégressive sur les bas salaires et l'allègement 35 heures fusionnent pour laisser place à un dispositif unique : l'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales) accessible à toutes les entreprises. Avec cette nouveauté : aucune condition liée à la durée du travail n'est posée, la rémunération de référence étant le salaire horaire. Maximale au niveau du SMIC horaire, la réduction est ensuite dégressive pour s'annuler à 1,7 SMIC, son calcul étant effectué sur la base du salaire horaire et non mensuel.

Jusqu'au 30 juin 2003, ristourne dégressive et allègement 35 heures restent en vigueur. A compter du 1er juillet 2003 peuvent bénéficier du nouvel allègement :

- les entreprises adhérentes à l'Unédic (sauf particuliers employeurs),
- les employeurs de salariés agricoles,
- les employeurs relevant de certains régimes spéciaux de sécurité sociale (mines, marins, clercs et employés de notaires),
- certains employeurs de salariés dont l'emploi ouvre droit à l'assurance chômage (établissements publics industriels et commerciaux, sociétés d'économie mixte, entreprises nationales).

Et ce quelle que soit la durée du travail appliquée. Seule limite : le montant de la rémunération versée. L'allègement devient en effet nul pour un salaire horaire égal ou supérieur à 1,7 SMIC.

L'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale est calculé en multipliant le salaire brut mensuel par un coefficient de réduction défini selon une formule fixée par décret. Au 1er juillet 2005, l'allègement sera au plus égal à 0,26, soit un allègement maximal de 26 % du salaire brut.

Avant cette date, des modalités provisoires de calcul de l'allègement s'appliquent, aménagées de façon distincte selon la situation de l'entreprise : bénéficiaire ou non de l'allègement 35 heures instituée par la loi du 19 janvier 2000.

**Pendant la période transitoire (1er juillet 2003/30 juin 2005) et pour les entreprises bénéficiaires de l'allègement 35 heures**, l'allègement sera calculé sur la base d'une formule unique :

- il atteindra son taux maximum (26 %) pour un salaire horaire égal à la GMR2 (soit 1 114,35 €, montant auquel s'ajouteront les revalorisations programmées dans le cadre de l'harmonisation du SMIC), divisé par la durée légale mensuelle (soit 151,67 heures).
- il s'annulera au niveau d'un salaire horaire égal à 1,7 x GMR2 horaire.

A noter que cette formule unique est applicable aux salariés intérimaires en mission auprès des entreprises visées, et que la réduction concerne tous les salariés, y compris ceux qui n'ouvraient pas droit à l'allègement 35 heures

Au 1er juillet 2005 ces entreprises seront soumises au régime commun de l'allègement (coefficient maximal de réduction de 26 % pour un SMIC horaire). Pour les autres entreprises, non bénéficiaires de l'allègement 35 heures au 30 juin 2003 (entreprises n'appliquant pas d'accord de réduction du temps de travail conclu dans les conditions de la loi du 19 janvier 2000, entreprises ayant perdu le bénéfice de l'allègement,...), le nouvel allègement s'applique de façon progressive : le taux maximal de réduction passera de 20,8 points à 26 points durant la période transitoire, tandis que le plafond de rémunération horaire augmentera de 1,5 SMIC à 1,7 SMIC.

**Par ailleurs l'allègement n'est pas cumulable avec d'autres exonérations ou aides à l'exception de trois mesures :**

1. la réduction portant sur l'avantage en nature « repas » dans les hôtels, cafés, restaurants,
2. l'aide incitative à la réduction de la durée du travail prévue par la loi du 13 juin 1998 (1ère loi sur les 35 heures), sous réserve de minorations forfaitaires. Le cumul est toutefois limité au montant des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre du salarié concerné.
3. le contrat jeune en entreprises

**Pendant la période transitoire (1er juillet 2003/30 juin 2005)**, d'autres cumuls sont possibles avec :

- l'abattement 30 % temps partiel, mesure encore en vigueur pour les contrats de travail qui en bénéficiaient avant 2000, dans les entreprises de plus de 20 salariés ou 2002, pour les autres. Le cumul est toutefois plafonné.
- l'aide incitative à la réduction de la durée du travail prévue par la loi du 11 juin 1996 (loi dite "de Robien"). Le cumul est possible jusqu'au terme des accords conclus dans le cadre de cette loi.