

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 octobre 2007

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2008 - (n° 284)

Commission	
Gouvernement	

AMENDEMENT

N° 369

présenté par
M. Tardy-----
ARTICLE ADDITIONNEL**AVANT L'ARTICLE 9, insérer l'article suivant :**

I. – La quatrième phrase du premier alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale est complété par les mots : « et hors rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu ».

II.. – La perte de recettes pour la Sécurité sociale est compensée à due concurrence par la création de taxes additionnelles aux tarifs prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

EXPOSÉ SOMMAIRE

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a institué un dispositif général de réduction des cotisations patronales de Sécurité sociale, dite « réduction Fillon », prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2003.

Le coefficient de réduction était déterminé par référence au taux horaire de la rémunération, en divisant la rémunération mensuelle, toutes primes confondues, par le nombre d'heures rémunérées, « quelle qu'en soit la nature », selon la précision apportée au dispositif par la loi n° 2005-1575 du 19 décembre 2005.

La référence au taux horaire de la rémunération permettait de prendre en compte la structure des coûts du travail résultant, pour de nombreuses entreprises, de leurs obligations conventionnelles, contractuelles ou d'usages, leur imposant de rémunérer non seulement les temps de travail effectif mais également des temps ne correspondant pas à du travail effectif tels que des temps de pause, habillage, déshabillage.

La modification du mode de calcul de la réduction Fillon, opérée par la loi TEPA n° 2007-1223 du 21 août 2007, abandonnant la référence au taux horaire de la rémunération pour prendre en compte la rémunération mensuelle globale, rapportée à un smic mensuel calculé sur la durée légale du travail, risque d'inciter les entreprises à supprimer les temps de pause rémunérés, ce qui serait contraire aux orientations du Gouvernement en matière de santé au travail.

C'est pourquoi dans la formule de calcul, il est proposé de retenir la rémunération mensuelle, telle que définie par l'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale amendé par la loi TEPA, en neutralisant la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage prévue par les conventions collectives.