



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

PME

Question écrite n° 64618

Texte de la question

M. Jean Roatta attire l'attention de M. le secrétaire d'Etat aux petites et moyennes entreprises, au commerce, à l'artisanat et à la consommation sur le nécessaire assouplissement du dispositif légal sur les 35 heures à destination des PME, sans remise en cause de l'ensemble du dispositif en vigueur. En effet, la mise en oeuvre, au sein des PME, du nouveau dispositif relatif aux 35 heures est source de difficultés d'application pour un réseau d'entreprises très diversifié, cela d'autant plus que les pouvoirs publics ne disposent pas de moyens substantiels pour accompagner cette évolution au moyen d'une politique incitative ambitieuse. Aussi, certains aménagements ne seraient-ils pas envisageables pour l'instauration des 35 heures pour les PME, comme la fixation à 200 heures du contingent d'heures supplémentaires libres, la pérennisation de la rémunération limitée à 10 % des quatre premières heures supplémentaires au-delà de la trente-cinquième heure comprise, l'établissement du principe du paiement des heures supplémentaires sous forme de salaire majoré et la détermination d'un accès direct sur la base du volontariat des entreprises, à l'annualisation des horaires.

Texte de la réponse

La première loi du 13 juin 1998 a pris en compte les difficultés particulières du passage aux 35 heures dans les petites entreprises, notamment en accordant un délai supplémentaire de préparation de deux ans aux entreprises de moins de 20 salariés. La seconde loi du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail, a également prévu plusieurs dispositions transitoires pour faciliter l'adaptation des entreprises à la nouvelle durée légale. Elles concernent principalement le régime des heures supplémentaires, puisqu'un taux réduit de majoration est prévu pendant un an, ainsi qu'une progressivité dans les modalités de décompte du contingent pendant deux ans. Une partie des petites entreprises est néanmoins dans l'attente de mesures d'assouplissement pour passer aux 35 heures. Parmi celles-ci figure l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires. Le passage aux 35 heures engendrant de fait 4 heures supplémentaires par semaine pour les entreprises voulant rester à 39 heures, le simple statu quo supposerait que le contingent d'heures supplémentaires soit porté à 188 heures (47 semaines 4 heures). L'objectif de la loi étant de réduire la durée du temps de travail pour favoriser la création d'emplois, c'est volontairement que le contingent annuel d'heures supplémentaires, effectuées sans autorisation de l'inspection du travail, a été maintenu l'année dernière, par décret, à 130 heures par salarié. Cette contrainte est néanmoins sensiblement atténuée par une autre disposition de la loi, qui prévoit déjà un décompte favorable des heures supplémentaires contingentées. La première année suivant l'abaissement de la durée légale du travail à 35 heures, elles sont comptées à partir de 37 heures par semaine ; la deuxième année, à partir de 36 heures. Ce n'est qu'ensuite qu'elles seront comptées à partir de 35 heures, soit à partir du 1er janvier 2002 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à partir du 1er janvier 2004 pour celles de 20 salariés et moins. Toutefois, les remarques formulées en faveur d'un assouplissement de cette règle, compte tenu notamment des difficultés particulières constatées dans certains secteurs, méritent incontestablement un examen approfondi. En revanche, une mutualisation des heures supplémentaires au niveau de l'ensemble des salariés de l'entreprise trouverait rapidement ses propres limites au regard de la durée maximale hebdomadaire fixée à 48 heures par salariés, voire 44 heures sur une moyenne

de 12 semaines consécutives. De même, la mise en place de mesures dérogatives qui auraient pour conséquence de rendre moins favorable le régime des heures supplémentaires pour une plus grande partie des salariés, en remontant de 10 à 20 le seuil des effectifs au-delà duquel le repos compensateur des heures supplémentaires passe de 50 % à 100 % au-delà du contingent, est susceptible de rendre moins attractifs les emplois proposés par les entreprises concernées. Le passage aux 35 heures dans les très petites entreprises, dont le personnel exerce des missions non interchangeables, ne permet pas toujours une ou plusieurs embauches compensatrices. Dans ces entreprises, la réduction du temps de travail sera facilitée par la grande souplesse dans l'organisation du travail prévue par la loi. Des formes nouvelles de répartition et d'aménagement du temps de travail peuvent, en effet, être mises en place telles que la modulation des horaires sur tout ou partie de l'année, l'individualisation des horaires, la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées de repos ou le travail intermittent. La réorganisation du temps de travail permet également, dans la plupart des cas, d'augmenter la productivité. Pour faciliter ces réorganisations, le dispositif d'appui-conseil à la réduction du temps de travail vient d'être adapté aux besoins des petites entreprises. Le décret n° 2001-526 du 14 juin 2001 s'adresse en priorité aux entreprises de 20 salariés et moins ; il prévoit l'intervention de consultants compétents en matière d'aide à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et aux réorganisations du temps de travail qui y sont associées, dont le coût est pris en charge en totalité ou partiellement par l'Etat.

Données clés

Auteur : [M. Jean Roatta](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (3^e circonscription) - Démocratie libérale et indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 64618

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : PME, commerce, artisanat et consommation

Ministère attributaire : PME, commerce, artisanat et consommation

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 juillet 2001, page 4354

Réponse publiée le : 20 août 2001, page 4811