



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

PME

Question écrite n° 64785

Texte de la question

M. Léon Vachet appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conséquences de l'application au 1er janvier 2002 de la loi sur les 35 heures aux entreprises de moins de 20 salariés. La France est un pays de petites et moyennes entreprises. Plus précisément encore, son économie est une économie de petites entreprises. Les statistiques du régime d'assurance chômage (UNEDIC) sont très claires à cet égard : au 31 décembre 1999, sur 1 500 000 établissements employant au moins un salarié, il y en avait 1 456 000 employant de 1 à 49 salariés alors que 1 735 établissements seulement employaient 500 salariés et plus. Le nouveau dispositif légal relatif aux 35 heures (lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000) se caractérise, quant à lui, par son extrême complexité et, surtout, par sa rigidité puisqu'il vise à appliquer uniformément une durée légale hebdomadaire du travail abaissée à 35 heures. De ce fait, il ne tient aucun compte de la diversité des secteurs d'activité et de la grande variété des modes de fonctionnement et d'organisation des entreprises, notamment en fonction de la taille. Tous ces éléments vont se conjuguer pour peser très lourdement sur les entreprises, notamment celles qui ont moins de 20 salariés et représentant l'immense majorité des établissements français. Dans ces conditions, un assouplissement du dispositif légal sur les 35 heures est absolument indispensable pour la survie d'un grand nombre de PME françaises. Les organisations professionnelles formulent quatre propositions en faveur de ces entreprises de moins de 20 salariés : l'augmentation du contingent d'heures supplémentaires libre (qui devrait passer à 200 heures au lieu de 130 actuellement). Il convient de préciser que le niveau de ce contingent est fixé par un décret. Il peut donc être très facilement modifié puisqu'il n'y a pas nécessité de recourir à la loi ; la pérennisation de la rémunération limitée (10 %) des quatre heures supplémentaires au-delà de la 35e heure et jusqu'à la 39e comprise ; le principe du paiement des heures supplémentaires sous forme de salaire majoré (et non de repos compensateur) ; l'accès direct, sur la base du volontariat des entreprises, à l'annualisation des horaires. Ces aménagements, raisonnables, donneraient aux entreprises, notamment petites et moyennes, sans remettre en cause l'ensemble des dispositions légales, les moyens de fonctionner selon leurs caractéristiques et leur rythme propre. C'est pourquoi, il lui demande les intentions du Gouvernement à ce sujet.

Texte de la réponse

L'attention de madame la ministre de l'emploi et de la solidarité est appelée sur les difficultés liées à la mise en oeuvre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans les entreprises de moins de 20 salariés à compter du 1er janvier 2002. L'aménagement et la réduction du temps de travail à 35 heures constituent un progrès social majeur qui a permis une création massive d'emplois et l'octroi de temps libre supplémentaire pour des millions de Français. Au-delà de ces objectifs, cette réforme a été conçue par le Gouvernement pour satisfaire plusieurs exigences : permettre de négocier dans les entreprises une nouvelle organisation du travail, améliorer l'attractivité de certains secteurs, lier la réduction des charges des entreprises à la création d'emplois. En adoptant la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, ainsi que la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le législateur a institué un cadre légal souple et respectueux de la diversité des entreprises. Par la loi ont été déterminés des objectifs, des garanties pour les salariés et des compensations en allègements de charges pour les entreprises. La définition des modalités de la mise en oeuvre des 35 heures a été confiée aux représentants

des salariés et aux employeurs. Ainsi, ces lois ont-elles permis un développement sans précédent de la négociation collective. Les spécificités des PME ont bien été prises en compte par la loi qui prévoit : un calendrier progressif spécialement adapté aux entreprises de 20 salariés et moins pour lesquelles la durée légale de 35 heures n'entre en vigueur qu'au 1er janvier 2002 ; un dispositif « appui conseil » permettant le financement d'une prestation de conseil - collective en général - dont le coût est partiellement pris en charge par l'Etat et qui a fait l'objet d'un abondement de crédits (550 MF/76,22 millions d'euros, contre 280 MF/42,69 millions d'euros initialement) et d'une adaptation spécifique pour les petites entreprises (décret du 14 juin 2001) ; un accès aux aides et aux allègements de charges simplifié pour les PME ; des règles spécifiques en matière de repos compensateur pour les entreprises de 10 salariés et moins. Au-delà des souplesses déjà inscrites dans la loi, et pour répondre aux inquiétudes exprimées par les chefs d'entreprise, le Gouvernement a décidé des mesures complémentaires pour accompagner les petites entreprises dans leur passage à 35 heures et leur donner plus de sécurité. La loi en vigueur prévoit déjà que les heures supplémentaires ne seront imputées sur le contingent qu'au-delà de la 37e heure en 2002, de la 36e heure en 2003 et de la 35e heure en 2004. De même, le taux de bonification sera de 10 % en 2002, au lieu de 25 %. Le décret du 15 octobre 2001 n° 2001-941 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires (prévu à l'article L. 212-6 du code du travail et modifiant ce code) instaure de plus une extension transitoire du contingent d'heures supplémentaires qui permet de faire face au passage à 35 heures de la durée légale, selon un calendrier qui s'étend jusqu'en 2004 : 180 heures par an et par salarié en 2002 (au lieu de 130 heures), 170 heures en 2003, 130 heures en 2004 (retour au droit commun). Cette mesure a une portée concrète pour les petites entreprises car le contingent détermine le seuil au-delà duquel se créent des droits à repos compensateur obligatoire. Ce même seuil déclenche l'intervention de l'inspecteur du travail pour autoriser le recours aux heures supplémentaires. Par ailleurs, la circulaire du ministère de l'emploi et de la solidarité n° 2001-35 du 17 octobre 2001 aménage les modalités de maintien des aides de l'Etat aux entreprises ayant réduit leur temps de travail et devant faire face à des difficultés particulières ou à des situations exceptionnelles. Les entreprises qui ont recours à des heures supplémentaires, ou qui ne peuvent conserver le bénéfice des aides à la RTT dès lors qu'elles justifient d'à-coups dans la charge de travail, de difficultés de recrutement ou se trouvent confrontées à des situations telles, par exemple, le passage à l'euro. La conjoncture actuelle rend d'autant plus nécessaires les créations d'emplois qu'apporte la réduction du temps de travail. Le Gouvernement est déterminé à poursuivre ce processus conformément au calendrier prévu par la loi, avec pragmatisme, tout en gardant le cap sur l'objectif de création d'emploi, d'amélioration de la qualité de vie et de la compétitivité des entreprises.

Données clés

Auteur : [M. Léon Vachet](#)

Circonscription : Bouches-du-Rhône (15^e circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 64785

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 30 juillet 2001, page 4344

Réponse publiée le : 11 février 2002, page 733