



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

PME

Question écrite n° 27793

Texte de la question

M. Alain Merly attire l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les difficultés actuelles rencontrées par les très petites entreprises (TPE) suite à l'application de la loi Aubry sur la réduction du temps de travail. Les TPE se trouvent encore souvent dans l'impossibilité matérielle d'appliquer les 35 heures, sources de problèmes juridiques et financiers supplémentaires. Face à ce constat délicat, le Gouvernement souhaite revaloriser le travail. La réalisation de cet objectif passe nécessairement par une hausse significative du pouvoir d'achat. A cet égard plusieurs pistes semblent envisageables : suppression des charges sociales salariales et non-soumission à l'impôt sur le revenu du travail salarié entre la 36e et la 40e heure, voire l'affectation des charges patronales entre la 36e et la 40e aux caisses de solidarité. Le Président de la République en personne a fixé comme objectif la création de 1 500 000 entreprises dans les cinq prochaines années. Si les grandes entreprises parviennent généralement à s'adapter en appliquant l'annualisation du temps de travail, les TPE ne peuvent disposer de la même souplesse. 45 000 d'entre elles ont ainsi déposé le bilan en 2002, chiffre qui devrait s'aggraver en 2003. Afin de tenir compte des spécificités de ces entreprises et de leurs difficultés, il lui demande de bien vouloir lui indiquer les mesures qu'il pense édicter.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu attirer l'attention de M. le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité sur les difficultés rencontrées par les petites entreprises dans l'application de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail. La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a pour objet, sans remettre en cause le principe même de la durée du travail fixée à 35 heures hebdomadaires, d'assouplir et de simplifier, notamment par la voie de la négociation collective, les conditions dans lesquelles la réduction du temps de travail est mise en oeuvre dans les entreprises. Aussi, la loi prévoit-elle, notamment, la fixation du taux de majoration des heures supplémentaires par accord de branche étendu et le renvoi de la fixation du contingent d'heures supplémentaires à la négociation de branche. En outre, la loi susvisée prend en compte les difficultés des petites entreprises et le besoin supplémentaire, pour elles, de certaines souplesses. Ainsi, elle prévoit de maintenir le taux de majoration de 10 % des quatre premières heures supplémentaires applicables aux entreprises de vingt salariés au plus, à défaut d'accord de branche étendu, jusqu'au 31 décembre 2005 et d'étendre le dispositif au titre du repos compensateur obligatoire dont seules bénéficiaient jusqu'à présent les très petites entreprises de dix salariés au plus à toutes les entreprises de vingt salariés et moins. De plus, le mécanisme d'imputation progressive des heures supplémentaires sur le contingent a été maintenu. En vertu de ce dispositif, les heures supplémentaires ne s'imputeront intégralement sur le contingent qu'à compter du 1er janvier 2004 pour les entreprises de vingt salariés et moins. Ce mécanisme donne donc à ces entreprises la possibilité d'imputer les heures supplémentaires sur le contingent à partir de la 37e heure en 2003. Ces mesures sont accompagnées d'un dispositif d'allègement des cotisations de sécurité sociale, simple, unique et déconnecté de la durée du travail, visant à réduire le coût du travail. Le dispositif vise les bas salaires, le taux maximum d'exonération étant fixé au niveau du SMIC. Enfin, le Gouvernement, s'appuyant sur les conclusions du Conseil économique et

social (CES) s'est engagé, dans le cadre des dispositions de la loi du 17 janvier 2003, à réaliser l'harmonisation progressive des différents niveaux de SMIC d'ici au 1er juillet 2005 et à supprimer le système actuel des garanties mensuelles de rémunération (GMR). Ce système est, en effet, responsable d'une grande complexité pour les entreprises en matière de gestion salariale et apparaît de surcroît générateur d'inégalités entre les salariés.

Données clés

Auteur : [M. Alain Merly](#)

Circonscription : Lot-et-Garonne (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 27793

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : affaires sociales, travail et solidarité

Ministère attributaire : affaires sociales, travail et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 3 novembre 2003, page 8327

Réponse publiée le : 13 janvier 2004, page 253