



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

PME

Question écrite n° 46025

Texte de la question

M. Jean-Marc Nesme se fait l'écho auprès de M. le ministre délégué aux relations du travail du souci de la majorité des dirigeants d'entreprise, notamment de très petites entreprises (TPE) de moins de vingt salariés, de voir modifiée et assouplie la loi sur les 35 heures. Selon une étude récente, 44 % d'entre eux demandent la suppression totale de cette loi estimant que le passage aux 35 heures a eu un impact négatif sur leur activité. En conséquence, il lui demande quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour répondre aux revendications légitimes de ces dirigeants d'entreprise.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur le souci de dirigeants d'entreprises de voir assouplie la loi sur les 35 heures. Dès son entrée en fonction, le Gouvernement, sans remettre en cause le principe même de la durée du travail fixée à 35 heures par semaine, avait pris des mesures d'assouplissements de la durée du travail dans le cadre de la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi. Ces assouplissements répondaient à un triple objectif : préserver les petites entreprises, donner toute latitude aux partenaires sociaux pour fixer les contingents d'heures supplémentaires les mieux adaptés aux besoins des branches et des entreprises, permettre la monétisation du compte épargne-temps. Aujourd'hui, après un travail d'évaluation et une phase de consultations approfondies, ces règles ont été de nouveau assouplies dans le cadre de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Ces assouplissements suivent trois axes directeurs : le maintien de la durée hebdomadaire légale de travail à 35 heures, la préservation de la compétitivité des entreprises, notamment des plus petites qui voient leur régime particulier de rémunération des heures supplémentaires prorogé, la possibilité pour les salariés qui le souhaitent de travailler plus, en leur permettant notamment de racheter des jours de réduction du temps de travail ou d'effectuer, selon des modalités définies par accord, des heures supplémentaires choisies, au-delà du contingent. Compte tenu de leur spécificité, les plus petites entreprises ont fait l'objet d'une attention particulière. La loi vise ainsi à une plus grande souplesse d'application des 35 heures pour celles de ces entreprises qui auraient rencontré des difficultés à négocier des accords collectifs sur le temps de travail : la loi proroge à ce titre de trois années le régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires dont bénéficient actuellement les entreprises de vingt salariés au plus et qui devait prendre fin le 31 décembre 2005. Ainsi, jusqu'au 31 décembre 2008 et à défaut d'accord collectif fixant le taux de majoration des heures supplémentaires, les quatre premières heures supplémentaires sont majorées de 10 % au lieu de 25 % dans les entreprises de plus grande taille ; la loi facilite également l'accès des petites entreprises au nouveau dispositif de réforme du temps de travail qui permet aux salariés de travailler davantage en renonçant à des jours de repos ou en effectuant des heures au-delà de la durée prévue par les conventions de forfait. Ce dispositif, qui ne peut normalement être mis en oeuvre que par la voie d'un accord collectif portant la création d'un compte épargne-temps, peut toutefois, par dérogation pour les entreprises de vingt salariés au plus, entrer en vigueur à défaut d'un tel accord. Dans ce cas, les salariés des petites entreprises qui le souhaitent peuvent renoncer à leurs jours de repos à condition que leur employeur ne s'y soit pas opposé. Ce renoncement est limité à dix jours par an.

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures peuvent pour leur part effectuer des heures au-delà de la durée prévue par leur convention de forfait en heures dans la limite de 70 heures par an. En contrepartie, les salariés concernés bénéficient d'une majoration de salaire de 10 %. Cette dérogation au principe de mise en oeuvre du dispositif par voie d'accord collectif est instituée à titre temporaire jusqu'au 31 décembre 2008. Si aucun accord collectif n'est intervenu d'ici à cette date, le dispositif dérogatoire s'éteint de lui-même. Ces mesures tiennent compte de l'environnement fortement concurrentiel dans lequel évoluent les entreprises, notamment les plus petites, et des préoccupations des salariés relatives à la progression de leur pouvoir d'achat. Elles répondent, à ce titre, aux préoccupations respectives des salariés et des chefs d'entreprises sans remettre en cause la durée légale du travail.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Marc Nesme](#)

Circonscription : Saône-et-Loire (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 46025

Rubrique : Entreprises

Ministère interrogé : relations du travail

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 24 août 2004, page 6551

Réponse publiée le : 13 décembre 2005, page 11559