

Mesure n° 3

Détaxation des heures supplémentaires (proposition de Nicolas Sarkozy)

1. Rappel de la législation actuelle relative à la durée du travail

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires ou en cas d'annualisation au delà de 1 607 heures par an. Le contingent réglementaire d'heures supplémentaires est actuellement de 220 heures par an et par salarié, contingent qui peut varier s'il existe un accord d'entreprise.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée à un taux d'au moins 10 %. Sauf accord de branche étendu, la majoration dans les entreprises de plus de vingt salariés est de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires et de 50 % au-delà. Dans les entreprises de moins de vingt salariés (et jusqu'à la fin 2008 seulement) le taux de majoration est de 10 % (et non de 25 %) pour les quatre premières heures supplémentaires, de 25 % pour les quatre suivantes et 50 % au-delà.

Taux de majoration des heures supplémentaires
en l'absence d'accords de branches, en % du salaire horaire brut

	36 à 39 heures	40 à 43 heures	Plus de 44 heures
Moins de 20 salariés	10	25	20
Plus de 20 salariés	25	25	50

Lecture : Pour une entreprise de plus de 20 salariés le taux de majoration applicable pour les 4 premières heures supplémentaires est de 25 %.

Source : Site de la DARES <http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/les-heures-supplementaires-les-heures-choisies-definition-contreparties-1014.html>

Centre d'Observation Économique et de Recherches pour l'Expansion de l'Économie et le Développement des Entreprises

Un accord peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent (« repos compensateur de remplacement »). Par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et trente minutes. Cela permet à l'employeur de compenser les heures supplémentaires effectuées sans avoir à supporter des charges sociales à ce titre.

2. Les mesures proposées

« Toute heure supplémentaire et toute RTT convertie en temps de travail seront exonérées de charges sociales et fiscales. 4 heures supplémentaires rémunérées 10 % en plus (minimum légal) exonérées de charges sociales et fiscales, c'est 15 % de salaire net en plus immédiatement ». Source : Contrat de législature 2007-2012.

site de l'UMP : <http://viphttp.yacast.net/ump/projet-ump2007.pdf>.

L'exonération des heures supplémentaires concernerait les cotisations patronales et salariales sur les heures supplémentaires ainsi que l'impôt sur le revenu au titre de la rémunération des heures supplémentaires. Elle entraîne donc à la fois une hausse de la rémunération marginale reçue par les salariés (cotisations salariales allégées et non imposition à l'impôt sur le revenu) et une baisse du coût de l'heure marginale pour les entreprises. Il s'avère que ces effets directs sont élevés. Nous les avons calculés au paragraphe suivant.

3. L'effet sur le coût et le salaire net marginal

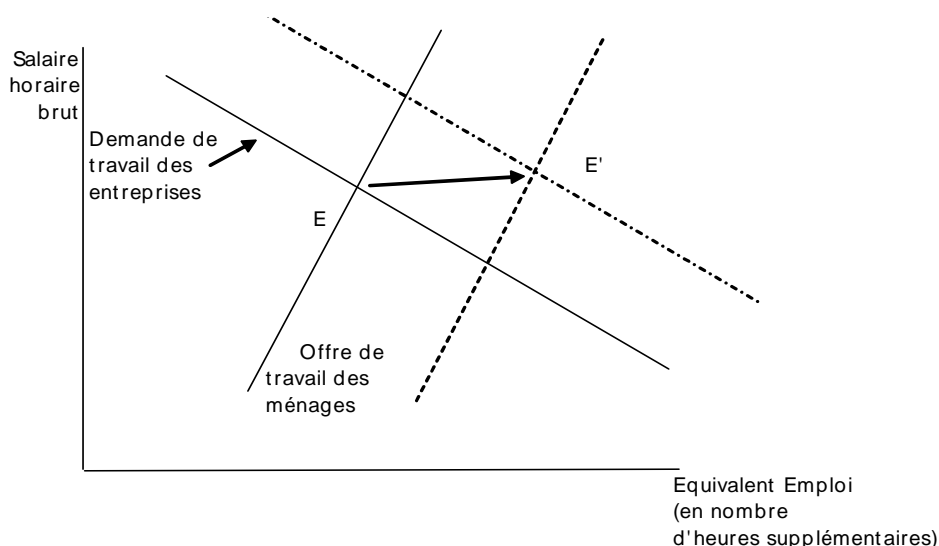
La comparaison du coût et la rémunération de l'heure marginale de travail (au-delà de la durée légale à 35 heures) avant les mesures (c'est-à-dire actuellement) et après l'application de la mesure proposée par Nicolas Sarkozy (consulter le tableau du calcul coût et revenu d'une heure de travail actuellement et après

exonérations) montre que l'application de la mesure aurait pour effet d'augmenter de 45 % la rémunération nette des heures supplémentaires reçue par les salariés et de baisser de 26 % le coût des heures supplémentaires pour les entreprises. Ces deux effets incitatifs sont puissants et s'additionnent.

Il convient de noter que les effets sont plus forts que pour la mesure « Bayrou » alors même que l'évaluation du coût des mesures par les partis était assez proche (3,8 milliards pour l'UDF et 4,6 milliards pour l'UMP). Ceci est lié à différentes façons d'estimer l'impact de la mesure et notamment au fait qu'il n'existe aucune source « officielle » du volume actuel des heures supplémentaires.

4. L'impact économique

Sur le plan théorique, l'impact économique peut s'analyser comme un déplacement dans un sens favorable de la courbe de demande de travail supplémentaire (par les entreprises) et un déplacement favorable de la courbe d'offre de travail (par les salariés). L'effet peut-être représenté schématiquement par le graphique suivant qui montre que la quantité d'heures supplémentaires augmentera.



4.1. L'effet sur l'offre de travail des salariés

La mesure conduirait à une très forte augmentation de la rémunération de l'heure marginale du salarié. Par rapport à la situation actuelle, l'augmentation serait de 45 %. Deux types de réaction pourraient alors s'observer.

D'une part les salariés pourraient augmenter leur demande d'heures supplémentaires. Ceci aurait pour effet d'augmenter la durée effective du travail des salariés déjà en poste et aurait donc un effet sur la production mais peu d'effet sur l'emploi dans un premier temps.

D'autre part, la hausse de la rémunération des heures supplémentaires entraînerait une hausse du revenu du travail. Sur la base de nos calculs (calcul 4.1.a), une hausse de 45 % de la rémunération des heures supplémentaires impliquerait une hausse du revenu courant de 0,8 %. La mesure pourrait alors avoir un effet sur le « taux de participation » au marché du travail, et donc sur l'emploi. Pour Cahuc et Lehmann (*Faut-il inciter l'offre ou la demande de travail peu qualifié ?* Revue économique, novembre 2002). L'élasticité du « taux de participation » au marché du travail serait de 0,4 (cela signifie que lorsque le salaire net augmente de 1 %, le taux de participation des salariés augmente de 0,4 %). Dans ces conditions, la mesure entraînerait une augmentation de la population active, et donc de l'emploi, de l'ordre de 70 000 (calcul 4.1.b).

4.2. Effet sur la demande de travail des entreprises

L'application de la mesure conduirait en outre à une baisse du coût marginal de l'heure de travail de 26 % pour l'entreprise, ce qui est élevé. Si on retient une élasticité de la demande de travail à son coût de 0,5 (à titre d'exemple le modèle Mésange de l'INSEE retient une élasticité de 0,4 de l'emploi à son coût réel), la baisse de 26 % du coût de l'heure supplémentaire inciterait les entreprises à accroître la demande d'heures supplémentaires de 13 % ($26\% \times 0,5$) en plus de celles déjà existantes. Le nombre d'heures supplémentaires est évalué à environ 450 millions (voir pour le détail du calcul). Dans ces conditions, une augmentation de 13 % du nombre d'heures représenterait une augmentation d'environ 60 millions de la demande d'heures supplémentaires de la part des entreprises. Sur la base de 1 607 heures par emploi,

60 millions d'heures représentent l'« équivalent » de 38 000 emplois sous forme d'un allongement de la durée du travail.

A ce premier effet, qui pourrait augmenter la durée effective de travail des salariés déjà en place, s'ajoute un second effet, qui est une baisse du coût moyen du travail. En effet, les heures supplémentaires représentent une part du total des heures travaillées, la baisse de leur coût fait donc baisser le coût moyen du travail. Sur la base de nos calculs, la baisse moyenne du coût serait de 0,5 % (calcul 4.2). Dès lors, en appliquant une élasticité de l'emploi à son coût de 0,5, la mesure entraînerait une hausse de l'emploi de 0,3 % ($0,5 \times 0,5$). Appliqué à l'emploi à temps plein du secteur concurrentiel (16 millions), cela représente environ 50 000 emplois créés.

Enfin, un dernier effet lié à la baisse du coût du travail serait une amélioration de la compétitivité et une hausse des exportations. Nous n'avons pas pris en compte cet effet.

4.3. Discussion

Une critique de la mesure quelquefois mise en avant est que pour pouvoir faire des heures supplémentaires il faut que les entreprises aient des heures à offrir et qu'il existe donc des débouchés suffisants pour leurs produits. Mais beaucoup d'entreprises font observer qu'elles ne parviennent pas à recruter la main d'œuvre qu'elles souhaiteraient. Le constat revient tout particulièrement dans les secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie, de la restauration, de l'alimentation et santé (D'après les indicateurs de tensions sur le marché du travail « Offres sur demandes enregistrées » publiés par la DARES, *les tensions sur le marché du travail au troisième trimestre 2006*, février 2007). Le déblocage d'heures supplémentaires dans les secteurs tendus permettrait une augmentation du pouvoir d'achat distribué aux salariés de ces secteurs, pouvoir d'achat qui irriguerait l'ensemble des autres secteurs (sous réserve de la fuite par les importations).

En résumé, l'impact attendu de la mesure, direct et indirect pourrait être le suivant :

Impact sur le PIB : 1 % à +1,3 % de PIB en plus

Impact sur l'emploi : 160 000 à 200 000

Nouveaux emplois : 120 000

Equivalents emplois : 40 000 à 80 000