

Heures supplémentaires : la grande pagaille

Le Parisien, lundi 24 septembre 2007



A une semaine de l'entrée en vigueur de la loi sur les heures sup, le décret d'application n'est toujours pas paru. Les directeurs des ressources humaines s'arrachent les cheveux. Tandis qu'apparaissent déjà de fortes inégalités entre salariés.

CHOSE PROMISE, chose due. Lundi prochain, la réforme sur la défiscalisation des heures supplémentaires entrera en vigueur. C'était l'une des mesures phares du programme de Nicolas Sarkozy pendant la campagne présidentielle : augmenter le revenu des Français pour favoriser la croissance.

Le fameux « travailler plus pour gagner plus ». Cette disposition est incluse dans la loi du 21 août en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, aussi appelé « paquet fiscal ». Sur le papier, la réforme est simple. Les heures supplémentaires ne seront pas soumises à l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales seront allégées. Pour inciter les patrons à avoir recours aux heures sup, la réforme prévoit d'alléger leur coût. Sauf que sa mise en place se révèle d'ores et déjà compliquée, d'autant qu'aucun décret n'a encore été publié. Champ d'application encore flou, professions entières dans le brouillard, feuilles de paie de plus en plus obscures... Les entreprises s'appêtent à vivre un mois d'octobre rouge.

Surtout, cette loi, votée à la hâte cet été, induit déjà de fortes inégalités entre salariés. Entre les employés et les cadres, entre les salariés des toutes petites entreprises et ceux des grandes, entre ceux déjà passés aux 39 heures dont les revenus vont immédiatement augmenter sans travailler plus et ceux qui devront désormais se retrousser les manches... « Il va falloir se livrer à un gros travail pédagogique d'autant plus qu'il y a une forte attente en termes de pouvoir d'achat. Or, certains risquent d'être déçus », soupire le représentant d'une organisation patronale. Car, et c'est là que réside le hic de la loi, c'est aux patrons de décider de recourir à ces heures sup. En cette période de mollesse économique, rien ne dit que le défi de cette loi sera relevé.

Huit points chauds

1 **Décret d'application** : on attend toujours. Le champ d'application de la réforme n'est pas encore défini. Faut-il défiscaliser toutes les heures supplémentaires ? Toutes celles effectuées par un salarié au cours de l'année 2007 seront-elles défiscalisées, ou alors uniquement celles réalisées à partir du 1er octobre ? Brouillard.

2 **Certaines professions restent dans le flou**. La loi n'a encore rien prévu pour tous ceux qui perçoivent un salaire variable, comme les commerciaux. D'autre part, les allègements des cotisations sociales seront limités à 21,5 %. Or, de nombreux salariés, tels que les mannequins, les journalistes professionnels, les artistes, bénéficient déjà de réduction de cotisations. Comment va s'opérer le cumul ? Les salariés du bâtiment qui applique un abattement de 10 % pour frais professionnels seront-ils concernés par la mesure ? Incertitude.

3 **Les PME sous pression**. Dès octobre, de nouvelles lignes apparaîtront sur les fiches de paie. Ce qui va obliger les entreprises à revoir leur mode de calcul des bulletins de salaire, une opération technique très lourde. Surtout pour les PME et pour les artisans. Or, on ne connaît pas encore tous les détails nécessaires à la conception de ces nouvelles fiches de paie. La semaine qui reste n'y suffira pas. Panique.

4 **Des salariés qui risquent d'être déçus**. Les salariés devaient en être les grands bénéficiaires. Or, c'est le paradoxe, la loi précise bien que c'est l'employeur qui décide d'octroyer les heures sup. Désillusion.

5 **Les PME de moins de 20 salariés les moins bien loties**. Les heures supplémentaires coûteront plus cher aux entreprises de moins de 20 salariés qui risquent donc de les utiliser avec parcimonie. Les temps partiels aussi seront pénalisés, car les avantages fiscaux et sociaux sont moins incitatifs que pour les temps pleins. Frustration.

6 **Les cadres lésés**. La majorité des cadres est en forfait jour. Ils ne doivent donc pas travailler trente-cinq heures par semaine, mais deux cent dix-huit jours par an. La durée légale de jours travaillés dans l'année étant de deux cent vingt-quatre jours, les cadres ne pourront travailler que six jours de plus. Pis ! De nombreux accords entreprise prévoient même entre cent quatre-vingt-quinze et deux cent quinze jours de travail par an. Or, la loi sur les heures sup ne s'applique qu'au-delà des deux cent dix-huit jours légaux. Conclusion : les heures supplémentaires effectuées jusqu'au 218e jour ne seront pas défiscalisées. Colère.

7 **Travailler plus peut faire gagner moins**. En travaillant plus, certains ménages modestes risquent de ne plus bénéficier de la prime pour l'emploi (PPE), soumise à des conditions de salaire dans la mesure où les heures supplémentaires sont synonymes de revenus supplémentaires. Ces heures rentrent aussi dans le revenu fiscal de référence qui détermine les taxes d'habitation et les taxes foncières. Paradoxe.

8 **Des contrôles plus tatillons**. Aux inspecteurs du travail vont s'ajouter ceux de l'URSSAF, car les heures supplémentaires bénéficient d'allègement de charges sociales. Enervement.

Les entreprises n'y comprennent rien

« AUJOURD'HUI, nous allons tenter de comprendre ce texte. » Isabelle Chabran, avocate de droit social, n'essaie même pas de duper son auditoire. « La défiscalisation, c'est quelques lignes dans une loi qui fait quinze pages.

Alors on creuse. Plein de détails restent en suspens. » Devant elle, les mines sont circonspectes. Jeudi, une trentaine de DRH (directeurs des ressources humaines) venus d'un peu partout en France, ont participé à une journée de formation à Paris organisée par Demos, un organisme spécialisé. Thème du séminaire : « La réforme des heures supplémentaires ». Le 1er octobre, date d'application de la loi, se rapprochant, la tension monte.

« Je patauge ! »

La session débute, les différents aspects sont abordés, les problèmes mis en exergue. « Imaginez un salarié aux 35 heures qui travaille, conformément à la loi, 1 607 heures par an. En mars, vous lui donnez des heures supplémentaires. Au 31 décembre, vous vous rendez compte qu'il n'a pas rempli son quota de 1 607 heures. Que faites-vous ? Vous lui reprenez les heures supplémentaires payées en mars ? » demande l'avocate. Personne n'a la réponse. Les têtes plongent dans les blocs-notes.

Assise au deuxième rang, Evelyne noircit des pages. « Je patauge ! reconnaît celle qui s'occupe des bulletins de salaires d'une entreprise de BTP en région parisienne. En seize ans de métier, c'est la loi la plus difficile que j'ai eu à mettre en oeuvre. Déjà que nos ouvriers avaient du mal à comprendre leur fiche de paie... A présent ils vont croire qu'on veut les gruger. »

Un rapide tour de table est organisé. Chacun expose son problème. « J'ai tous les contrats possibles et imaginables, explique le DRH d'un groupe d'ingénierie électrique. Tel que c'est parti, le 30 septembre je solde tous les comptes, et je repars pour trois mois. » Les critiques enflent. « Pourquoi n'ont-ils pas commencé au 1^{er} janvier, c'eût été quand même plus simple, lance un quadra à l'autre bout de la salle. Remarquez, ça aurait pu être en plein milieu du mois ! » Les rires fusent, seul moment de la journée où les visages se décrispent.

Le climat social peut très vite se dégrader

Eric Vervoitte, expert-comptable

EN CHARGE des paies de plus de 300 entreprises dans le nord de l'Ile-de-France, Eric Vervoitte, expert-comptable, est perplexe. « L'idée est bonne, mais on va rencontrer d'énormes difficultés lors de sa mise en place. » En cause : le paramétrage de tous les systèmes informatiques, une tâche particulièrement difficile.

« La fiche de paie va être encore plus illisible, soupire Eric Vervoitte, car de nouvelles lignes vont s'ajouter. La plupart des salariés seront perdus. Or, il faut bien savoir que la fiche de paie est le point qui pose le plus de problèmes dans les relations entre salariés et employeurs. Ça peut très vite dégrader le climat social. Ce texte est d'une complexité rare. »

« Il va forcément y avoir des erreurs »

Entre les entreprises déjà aux 35 heures, celles encore aux 39 heures, les salariés à temps partiel, les cadres, ceux bénéficiant d'abattements spécifiques à leur métier... C'est un serpent de mer ! « Ajoutez à cela, précise encore l'expert-comptable, le montant de la réduction des cotisations sociales sur les heures supplémentaires qui serait de 21,5 % ! Vous imaginez les calculs ? Et tout ça à régler avant le 1^{er} octobre, alors que le décret d'application n'est pas paru. Il va forcément y avoir des erreurs. Imaginons que j'aie exonéré une heure à tort, que va-t-il se passer ? L'Urssaf qui va contrôler a posteriori va nous forcer à redresser les nets imposables des salariés ? Tout cela est kafkaïen. »

« Les cadres sont la dernière roue du carrosse »

Patricia Louis, cadre dans le textile

LE JOUR où elle a eu vent de la loi, Patricia Louis a été « dépitée, résignée ». Une fois encore, elle estimait être « la dernière roue du carrosse ». Cadre dans une société de prêt-à-porter, installée à Cholet, en Maine-et-Loire, cette mère de famille de 36 ans ne cache pas son ras-le-bol. « Notre accord d'entreprise prévoit que nous travaillions 214 jours, soit plus de 1 730 h, alors qu'un agent de maîtrise, aux 35 heures hebdomadaires, travaille 1 607 h par an. Lui pourra bénéficier de la réforme bien avant moi ! De mon côté, pour profiter de la défiscalisation, je devrais donc travailler encore plus. Dans ce cas, mes enfants m'appelleront madame ! »

Souhaite-t-elle pour autant revenir, si on le lui proposait, à la machine à pointer ? Ce qui signifierait, pour elle, le retour à un salaire horaire. « Si on me le propose, je signe tout de suite ! », répond-elle, sans une once d'hésitation. Et Patricia Louis de poursuivre, avec virulence : « Quand je calcule mon taux horaire, je me rends compte, qu'en réalité, je suis au smic. Je suis quand même cadre depuis seize ans. J'estime que, pour moi aussi, on devrait calculer mes heures supplémentaires à partir de 1 607 h par an. »

La déception risque d'être importante

Henri Vacquin, sociologue du travail

La mise en place de la réforme des heures sup s'annonce plus difficile que prévu. Etes-vous étonné ?

Henri Vacquin. Pas tellement. Cette réforme va remettre en cause toute une série d'us et coutumes pratiqués essentiellement par les moyennes et les petites entreprises et qui passaient notamment par la distribution de primes. Toutes ces PME préféreraient en effet octroyer des primes à leurs salariés plutôt que d'augmenter les heures supplémentaires qui n'étaient ni défiscalisées ni exonérées partiellement de charges sociales. Désormais, la réforme va les rendre plus attractives et les entreprises vont devoir procéder à une remise à plat, un assainissement, de toute leur politique salariale. Cela s'annonce très lourd à gérer en termes administratifs surtout pour les PME et les artisans.

Les gains pour les salariés risquent donc d'être moins importants que promis ?

Certainement. Après tout le battage politique et médiatique qu'il y a eu sur cette réforme, présentée par Nicolas Sarkozy comme un des principaux leviers pour remettre la France au travail et améliorer le pouvoir d'achat des ménages, la déception risque d'être importante. Les heures sup mieux payées n'apporteront pas tellement plus de revenus aux salariés que les primes qu'ils pouvaient encaisser auparavant. Je ne parle même pas des cadres qui sont eux au « forfait jour » et sont donc par nature écartés du champ d'application de la loi.

Vous prévoyez des tensions accrues au plan social ?

Les salariés et les entreprises vont se rendre compte qu'il y a un fossé entre ce qu'on leur avait promis et la réalité du terrain. Cela dit, tant que les syndicats, les chefs d'entreprise et, au plan national, le gouvernement, accepteront de jouer le jeu de la négociation, je ne crois pas à une recrudescence des conflits, tout au moins dans les six mois à venir.

Ce que dit la loi

A compter du 1er octobre, les heures supplémentaires des salariés et des agents publics ne seront plus soumises à l'impôt sur le revenu.

Pour les salariés du privé, les heures supplémentaires seront exonérées de cotisation sociale.

Dans toutes les entreprises, elles seront payées 25 % de plus que les heures normales.

Pour inciter les entreprises à avoir recours aux heures supplémentaires, les employeurs bénéficieront d'un allègement de leurs cotisations sur ces heures effectuées par leurs employés. Cet allègement devrait être de 1,50 € pour les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,50 € pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Malaise chez les routiers

EN RAISON d'un détail technique, les transporteurs devront travailler beaucoup plus s'ils souhaitent profiter de la réforme. Motif : l'existence d'un régime bien spécifique fondé sur « les heures d'équivalence », qui ne bénéficieront pas, elles, de la défiscalisation. La différence avec les heures supplémentaires est minime. Leur rémunération est identique, les charges patronales aussi. Seule différence : les heures d'équivalence n'ouvrent pas droit à un repos compensateur. Avec une conséquence de taille pour les routiers. Lorsqu'ils dépassent la durée légale du travail, les huit premières heures supplémentaires (pour les longues distances) sont en réalité des heures d'équivalence, ce chiffre tombant à quatre pour les courtes distances.

« Un système aberrant ! »

« On se retrouve avec un système aberrant ! s'émeut Hervé Carsouille, DRH de Staf, une entreprise de transports à Villeneuve-le-Roi (Essonne). Dans la même société, les personnes amenées à rouler des heures et des heures vont moins bénéficier de la défiscalisation que le personnel administratif ou le personnel de garage. Par ailleurs, au sein même de la profession, il y aura des disparités. Les routiers sur longues distances seront lésés alors même qu'ils ont une plus grande responsabilité. Une chose est sûre : lors des négociations annuelles obligatoires, les syndicats vont nous demander de relever leurs salaires pour compenser. »