

Heures supplémentaires : les gagnants et les perdants

L'Usine nouvelle n°3061, 21 juin 2007

Sauf report de dernière minute, la réforme devait être présentée au Conseil des ministres du 20 juin. Les entreprises espèrent en tirer une plus grande souplesse à moindre coût. Pourtant, certaines s'inquiètent de la déception qui guette leurs salariés. Ils n'étaient pas les premiers visés, mais la réforme des heures supplémentaires fait des heureux parmi les industriels ! En décidant de doper le pouvoir d'achat via ce dispositif plutôt que par une augmentation du Smic - limitée à 2 % au 1er juillet prochain - le gouvernement leur envoie un signal fort. Pour beaucoup, c'est la fin des 35 heures tant honnies. Les entreprises les plus enthousiastes sont celles qui utilisent déjà des heures supplémentaires et profiteront à plein de l'effet d'aubaine. Le secteur de la construction a consommé 82 heures supplémentaires par salarié en 2004, selon le ministère de l'Emploi. Un record ! Mais il n'est pas le seul. Dans la métallurgie, L'Union des forgerons, une PME de 68 salariés de l'Essonne, connaît depuis un an et demi un surcroît d'activité. Les huit embauches réalisées ne suffisant pas, l'entreprise a régulièrement recours aux heures supplémentaires, les horaires variant de 39 à 42 heures par semaine. « L'allégement de charges sociales et fiscales est une bonne nouvelle pour la société et les salariés », reconnaît Michel Discour, le P-DG. Mais il ne souhaite pas aller plus loin car il atteindrait alors le seuil - 42 heures - au-delà duquel il devrait accorder un repos compensateur.

Chez l'ascensoriste Koné, ce sont les difficultés de recrutement qui ont conduit direction, syndicats et salariés à accroître, en 2006, le temps de travail dans les activités de montage et de modernisation. L'horaire est de 39 heures, avec la 36e heure compensée par six jours de RTT et les trois suivantes payées en heures supplémentaires. Là encore, la réforme profitera aux salariés et à l'entreprise.

Tout aussi convaincues par le dispositif, les sociétés qui, pour éviter de payer une majoration à 25 %, préféreraient faire appel à de l'intérim ou à des emplois saisonniers. C'est le cas d'AS'Bois, une entreprise de tournerie-tabletterie du Jura. De septembre à avril, elle a eu recours à l'intérim pour l'équivalent d'une personne à temps plein. « Cela génère des frais et des déboires en termes de non-conformité. Et c'est compliqué à piloter : vous faites venir quelqu'un pour une semaine alors qu'au final, vous n'en avez besoin que pour trois jours. Dès que la réforme passe, nous allons nous mettre aux heures supplémentaires », souligne Christine Baillet, la dirigeante de cette PME de 15 personnes. Dans l'agroalimentaire aussi, nombre d'entreprises vont faire travailler leurs calculettes. Dominique Amirault, le P-DG de Soléou, un fabricant varois d'huile d'olive et de condiments provençaux, est convaincu d'y gagner en réactivité. « Jusqu'à maintenant, nous refusions les heures supplémentaires car cela nous coûtait trop cher. Mais comme la grande distribution nous demande de livrer du jour au lendemain, on va en faire profiter le personnel de production. »

Convaincre les salariés

Les incitations fiscales et sociales devraient lever les réticences des salariés, qui jusqu'à présent n'étaient pas toujours disposés à effectuer des heures supplémentaires. Le personnel de Kronenbourg à Obernai (Bas-Rhin) vient ainsi de faire grève, avec succès, pour protester contre des heures supplémentaires trop fréquemment imposées par sa direction. Les DRH comptent sur le gain de rémunération pour surmonter ce frein. Illustration dans un grand groupe industriel où l'accord sur le temps de travail prévoit que les salariés qui dépassent les 35 heures peuvent choisir entre être payés ou épargner du repos. Cette dernière solution est aujourd'hui plébiscitée par la majorité du personnel. « Cela ne nous arrange pas du tout car notre activité est bonne en permanence ! Nous préférierions payer des heures supplémentaires », regrette le directeur des ressources humaines. Mais tous les industriels ne feront pas ce choix. Car, pour certains, la réforme sera au mieux neutre, au pire coûteuse. Les entreprises ayant opté pour la modulation dans leur accord sur le temps de travail ne devraient pas en profiter. Dans la société de B-TP Cari (2 400 salariés), les horaires varient entre 35 et 40 heures. Grâce à ce système, elle absorbe ses pics. « Il n'y a pas grand monde qui travaille au-

delà de 40 heures par semaine. En accroissant les heures supplémentaires, nous ne sommes pas sûrs d'avoir une meilleure productivité et nous prenons plus de risques avec la sécurité », note Nathalie Malan-Manigne, la DRH.

Un risque de dégradation du climat social

Les grandes perdantes seront les entreprises de 20 salariés ou moins : pour elles, le coût des heures supplémentaires va augmenter en raison de la majoration de 25 %, contre 10 % aujourd'hui. Sur une heure payée 10 euros, le surcoût sera, par exemple, de 0,75 euro. Les gros utilisateurs de temps partiel seront aussi pénalisés, les aides étant plus limitées que pour les temps pleins. « Même s'il affiche un souci d'égalité entre les salariés, le gouvernement n'est pas allé jusqu'au bout sur les temps partiels en limitant les aides à 10 % de temps supplémentaire », souligne Valérie Blandeau, avocate en droit social au cabinet Eversheds. Pour ces sociétés, le dossier sera sensible car l'annonce gouvernementale a suscité des attentes en termes de pouvoir d'achat chez les salariés. Attentes qu'elles ne sont pas forcément disposées à satisfaire, mais qui risquent de dégrader le climat social. En l'absence d'heures supplémentaires, les salariés et les syndicats n'hésiteront pas à jouer de cet argument pour demander des augmentations salariales plus conséquentes. Les négociations de fin d'année pourraient se révéler tendues.

Des situations disparates

Dans les biens d'équipement, la durée annuelle moyenne de travail était de 1 621 heures en 2004. Dans l'automobile, elle n'était que de 1 600 heures. Les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de 1 607 heures. > Dans les entreprises de 10 à 19 salariés, la durée moyenne était de 1 675 heures. Et de 1 591 heures dans les sociétés de plus de 500 salariés. > 20 % des salariés des biens d'équipement étaient au forfait-jour et 13 % dans l'automobile, avec des moyennes de 215 et 216 jours. Le seuil retenu pour bénéficier du nouveau dispositif est de 218 jours.

Source : Ministère du Travail

Moins de charges sociales et fiscales

A partir du 1er octobre prochain, les heures supplémentaires seront soumises à un nouveau régime. Les salariés seront totalement exonérés de charges, quel que soit leur niveau de salaire, et seront affranchis d'impôt sur le revenu. Les employeurs de plus de 20 salariés bénéficieront d'une exonération de charges forfaitaire de 0,5 euro par heure supplémentaire. Ceux comptant 20 salariés ou moins auront droit à 1,5 euro, mais la majoration due au salarié passe de 10 à 25 % par heure.

Les entreprises qui vont y gagner

- celles qui utilisent beaucoup d'heures supplémentaires. En 2004, 41 % des salariés de l'industrie en ont fait. La construction, les biens d'équipement et les biens intermédiaires sont les plus gros consommateurs.
- celles qui ont du mal à trouver du personnel ou même affrontent des pénuries de recrutement (B-TP, ascensoristes...).
- celles qui sont soumises à de fréquentes variations d'activité et qui, jusqu'à présent, recouraient largement à l'intérim ou aux saisonniers comme dans l'agroalimentaire (photo, fabrication de chocolats).

Celles qui en bénéficieront le moins

- celles qui sont couvertes par un accord de modulation ou d'annualisation. 26 % des salariés de l'automobile et 25 % de ceux de la construction sont sous ce régime
- les sociétés de 20 salariés ou moins qui devront payer une majoration de 25 %, au lieu de 10 % actuellement.
- les employeurs recourant fréquemment aux temps partiels, dont le régime d'exonération est moins favorable que pour les temps pleins.

La réforme va-t-elle favoriser la croissance ?

Arnaud Louis, économiste chez COE-Rexecode : Oui

« Elle va dans le bon sens. Pour les entreprises, elle revient à une baisse du coût du travail qui améliorera leur compétitivité. Pour les salariés, la meilleure rémunération des heures supplémentaires devrait les inciter à travailler plus. Le gain en termes de pouvoir d'achat sera rapide mais il faudra attendre trois à quatre ans pour que la réforme prenne toute son ampleur. L'augmentation de la durée du travail, aujourd'hui plus faible dans notre pays que chez la plupart de nos partenaires, aura à moyen terme un effet positif sur le revenu par habitant, la croissance et l'emploi. La réduction de cotisations patronales étant forfaitaire, elle sera surtout intéressante pour les bas salaires. Elle devrait favoriser l'embauche des personnes les moins qualifiées, dont le taux de chômage est le plus élevé. Mais l'impact global dépendra du comportement de chacun des acteurs économiques. »

Mathilde Lemoine, directrice des études économiques de HSBC : Non

« Son impact macro-économique ne sera pas suffisant. Les salariés concernés verront bien leur revenu disponible brut augmenter, jusqu'à 0,6 point. Mais la production n'en bénéficiera pas forcément. Une hausse de 0,1 point de la consommation ne génère aujourd'hui que 0,02 point de croissance de la production car les ménages achètent surtout des produits importés, ce qui ne favorise pas la croissance. Quant à la baisse du coût du travail, elle ne devrait pas être assez généralisée pour se répercuter sur le taux d'emploi. Seuls les employés au niveau du Smic coûteront réellement moins chers à leur employeur. La France a un réel problème de coût du travail qui handicape la compétitivité des entreprises. Il faudra plus qu'une réforme fiscale sur les heures supplémentaires pour le résoudre. »

Une nouvelle exception française

Le changement de régime des heures supplémentaires va faire sauter un nouveau verrou sur les 35 heures, après les assouplissements déjà réalisés par le gouvernement Raffarin. Il trouble les frontières de la durée légale du travail, contre laquelle le patronat bataille depuis 1998. Qu'importe les 35 heures hebdomadaires, les 1607 heures ou les 218 jours annuels s'ils peuvent être dépassés à moindre coût ? Reste que la réforme a davantage été conçue pour donner du pouvoir d'achat aux salariés que pour renforcer la compétitivité des entreprises. Une posture inverse à celle adoptée ces dernières années par les employeurs allemands : ils ont augmenté le temps de travail, tout en gelant, voire en réduisant les salaires. En matière de temps de travail, l'exception française perdure...