

## F R A N C E

# Les mirages du travailler plus

*L'exonération des heures supplémentaires se révèle d'une complexité inouïe. Un dispositif frustrant pour les salariés et risqué pour les entreprises.*

**T**ravailler plus pour gagner plus. » La promesse de campagne se voulait limpide. Plus facile à dire qu'à faire, apparemment. Si le slogan tient en une ligne, sa traduction juridique relève du pensum.

Après la loi du 21 août en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, et son décret d'application, publié fin septembre, les entreprises ont vu tomber une avalanche de textes, tous plus opaques les uns que les autres. Le 1<sup>er</sup> octobre, jour de l'entrée en vigueur de la loi, la direction de la Sécurité sociale (ministère de l'Économie, des Finances et de l'Emploi) produisait une circulaire de 23 pages. Trois semaines plus tard, celle de la réglementation et du recouvrement (ministère du Travail) en diffusait une seconde, de 25 pages cette fois. « On a atteint le niveau ultime de la technocratie », lâche Geneviève Begon, expert-comptable au sein du cabinet ADG International.

La loi était censée profiter d'abord aux salariés, « elle crée des frustrations insupportables », constate aussi Jean-Paul Deneuille, délégué général de la Fédération nationale des transports routiers (FNTR). Notamment parce que, depuis les lois Aubry, toutes les heures travaillées au-delà des 35 heures réglementaires ne



**Le 30 octobre, la ministre de l'Économie remet sa fiche de paie à un employé ayant effectué des heures supplémentaires.**

sont pas soumises au même régime. Les routiers, les veilleurs de nuit, les nounous ou encore les cuisiniers peuvent être, par exemple, payés en « heures d'équivalence » : plus cher, mais sans repos compensateur. Or l'existence de ce dernier est une condition indispensable pour bénéfici-

## Ceux qui y gagnent

**L**es salariés qui travaillent toujours 39 heures par semaine seront les gagnants de la nouvelle mesure. Ils effectuent déjà quatre heures supplémentaires hebdomadaires majorées. Ils gagnent plus grâce aux allègements de cotisations sociales et à la déduction d'impôt sur le revenu. Selon les dernières estimations de la Dares, ces salariés représentent 15% des effectifs du privé. ●

er des exonérations prévues par la nouvelle loi. Pour eux donc, comme pour les cadres au forfait jours ou les ouvriers dont le temps de travail est annualisé, travailler plus permettra... de gagner autant ! « Comment justifier une telle discrimination ? » s'inquiète Jean-Paul Deneuille.

Les employeurs, ensuite, ne sont pas plus au clair. Avant de pouvoir profiter, elles-mêmes, des allègements de charges, les entreprises doivent passer leurs horaires et leur organisation à la moulinette. Et ce, chaque mois. Car les exonérations de charges sociales ne concernent que les heures supplémentaires réellement « effectuées ». Exit les temps de pause, d'habillage, d'astreinte ou encore de formation, reconnus par les lois Aubry comme du temps de travail « effectif ». Exit aussi les heures payées non travaillées (congés, jours fériés, arrêts maladie, etc.) : les patrons doivent les retirer du

calcul des heures transmis à l'administration.

« Et voilà comment on transforme une carotte en bâton ! » ironise Alain Dupays, rédacteur en chef aux éditions Lamy et vice-président du Cercle des DRH (directeurs des ressources humaines). Le coût de la mesure est tel (5 milliards d'euros pour 2008) que l'on comprend les multiples précautions prises par l'administration pour encadrer le dispositif – quitte à contredire le message politique et à provoquer la colère du président (*voir, page 52, l'article d'Eric Mandonnet*). On comprend, aussi, l'inquiétude des patrons, des juristes et des experts-comptables : une seule erreur de déclaration peut se traduire en redressement de la part du fisc, de l'Urssaf, ou se terminer aux prud'hommes. Pas très encourageant. ● **Julie Joly**