

Paris, le mercredi 26 février 2003

Circulaire : Pas de référence

Objet : Loi n°2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional,

La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, parue au Journal officiel du 18 janvier 2003, comprend trois grands volets :

- l'harmonisation « des SMIC »

Afin d'harmoniser les différents montants de garantie mensuelle de rémunération, créés par les lois du 13 juin 1998 et 19 janvier 2000, les revalorisations seront opérées de façon différenciée jusqu'à s'aligner, le 1er juillet 2005, sur le niveau le plus élevé. Il sera alors de facto mis fin au mécanisme « des SMIC » multiples, par convergence des différentes garanties sur la valeur créée au 1er juillet 2002.

- la baisse des cotisations patronales

Un nouveau mécanisme d'allègement de charges sera progressivement mis en place à échéance du 1er juillet 2005.

- l'assouplissement des 35 heures

Le volet relatif à l'assouplissement des 35 heures comprend les points suivants :

1°/ les heures supplémentaires

Auparavant, les quatre premières heures supplémentaires donnaient lieu à une bonification sous forme de repos à hauteur de 25% pour les entreprises de plus de 20 salariés, sauf accord collectif prévoyant le versement d'une majoration de salaire équivalente au lieu d'une bonification en repos. Les quatre heures suivantes donnaient lieu à une majoration salariale de 25% et les heures suivantes à une majoration de 50%.

Désormais, la loi unifie le régime des heures supplémentaires. En effet, toutes les heures supplémentaires sont soumises au même régime, c'est-à-dire que contrairement au régime antérieur, les heures donnent lieu à une majoration en salaire de 25% pour les huit premières et toujours de 50% pour les heures suivantes, sauf accord prévoyant une bonification.

La loi laisse aux partenaires sociaux la possibilité de fixer par un accord de branche étendu le taux de la majoration de salaire, celui-ci ne pouvant être inférieur à 10%. A défaut d'accord de branche étendu dans l'Institution, le taux légal de majoration de 25% pour les entreprises de plus de vingt salariés s'applique.

Par ailleurs, il est prévu des dispositions transitoires en matière d'heures supplémentaires pour les entreprises inférieures ou égales à vingt salariés. En l'absence d'un accord de branche étendu, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires applicable aux entreprises de vingt salariés et moins est maintenu à 10% jusqu'au 31 décembre 2005.

2°/ Le contingent d'heures supplémentaires

La loi simplifie le régime du contingent d'heures supplémentaires, en élargissant le champ de la négociation et en permettant un recours plus important aux heures supplémentaires.

Désormais, le niveau du contingent d'heures supplémentaires est renvoyé à la négociation de branche. Aussi, le contingent conventionnel vaut à la fois pour la saisine de l'inspecteur du travail (l'autorisation de l'inspecteur est nécessaire pour les heures supplémentaires effectuées après épuisement du contingent réglementaire) et pour le déclenchement du repos compensateur obligatoire dû pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent réglementaire.

Le contingent réglementaire, fixé par le décret du 15 octobre 2002 à 180 heures par an et par salarié, subsiste à titre subsidiaire en l'absence d'accord de branche étendu.

Dans l'Institution, faute d'accord de branche étendu, le contingent réglementaire de 180 heures par an et par salarié s'applique.

Par ailleurs, par souci de simplicité et de cohérence avec les dispositions relatives à la durée légale du travail, le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire est porté de 10 à 20 salariés.

3°/ La durée annuelle de référence

En cas d'annualisation du temps de travail, la loi fixe seulement, un plafond de 1600 heures, et supprime la référence à un plafond annuel de trente-cinq heures en moyenne. Toutefois, des plafonds annuels inférieurs peuvent être fixés par accord collectif.

Dans l'Institution, la lettre de cadrage du 5 février 2001 a fixé uniquement un cadre annuel de référence de 1600 heures par an, repris dans les accords locaux. Aussi, la loi n'a pas d'incidence sur ce point.

4°/ Le compte épargne-temps

La loi élargit l'objet du compte épargne-temps en permettant aux salariés de se constituer par ce biais une épargne. Les salariés pourront valoriser leur compte épargne-temps en argent, et le compte pourra être alimenté à l'aide d'éléments monétaires sans qu'il soit besoin de les convertir en temps, dès lors que l'accord collectif le prévoit.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les accords collectifs existant dans l'Institution, le nouveau dispositif n'étant qu'une faculté offerte aux partenaires sociaux libres de modifier leur accord.

De plus, lorsque le compte épargne temps est mis en place par voie d'accord d'entreprise, celui-ci ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou des organisations syndicales non signataires ayant recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

5°/ Les cadres

La loi assouplit les conditions de recours au forfait annuel en jours en supprimant la référence à l'impossibilité de prédéterminer la durée du travail du fait des fonctions ou des responsabilités exercées.

Dorénavant, « la convention ou l'accord définit, au regard de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les catégories de cadres concernés » par le forfait jour.

La loi modifie également la définition des cadres intégrés, qui sont soumis au droit commun de la durée du travail.

Le Code du travail définissait cette catégorie de cadres comme étant des salariés « occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée »

Désormais, les cadres intégrés sont ceux « dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ». Ainsi, la référence au critère de prédétermination du temps de travail est supprimée.

6°/ L'astreinte

Le régime juridique des astreintes est modifié, de manière à revenir sur l'arrêt du 10 juillet 2002 de la Cour de cassation qui avait jugé que la période d'astreinte à laquelle peut être soumis un salarié ne pouvait être assimilée à du repos.

Dorénavant, lorsqu'un salarié n'intervient pas, la période d'astreinte, est décomptée dans les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

7°/ Sécurisation juridique

La loi prévoit que sont réputées signées sur le fondement de la loi les stipulations des accords de branche étendus ou d'entreprise conclus en application des lois des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000.

Le Conseil constitutionnel (Décision n°2002-465 DC du 13 janvier 2003) souligne que cette disposition a pour seule portée de rendre insusceptibles d'être contestés à l'avenir devant le juge les accords antérieurs qui n'étaient pas conformes à la législation applicable lors de leur signature, mais seraient conformes aux dispositions de la loi du 17 janvier 2003.

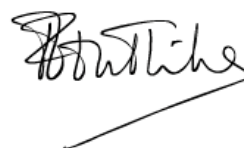
8°/ Divers

Il convient d'observer que l'article 19 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 est en grande partie abrogé.

Cet article prévoyait notamment la possibilité dans certains cas de conclure un accord collectif avec un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national, ou de négocier un accord avec des délégués du personnel qui devait par la suite être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé par une commission.

Toutefois, les accords conclus dans ces conditions peuvent toujours être renouvelés ou révisés selon les mêmes modalités.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin-conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Martine Fontaine
Directeur