

Comment dépasser le contingent d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail ?

La loi TEPA du 21 août 2007 a notamment pour objet de permettre aux salariés de «travailler plus pour gagner plus ». Mais la possibilité de faire « librement » des heures supplémentaires s'inscrit dans les limites du contingent. Si le contingent légal est fixé à 220 heures par an, ce qui permet de travailler au moins 39 heures par semaine, le principe légal est que le contingent conventionnel prévaut sur le contingent légal et que de très nombreuses conventions collectives ont un contingent inférieur au contingent légal.

Pour dépasser le contingent, le chef d'entreprise devra obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail (rarement accordée) et devra donner, outre le paiement des heures supplémentaires, un repos compensateur équivalent majoré de 50 % pour les entreprises de 20 salariés et moins et de 100 % pour les autres. Ainsi, plus les entreprises ont besoin de faire des heures supplémentaires, plus elles doivent donner du repos, ce qui est pour le moins contradictoire et, de plus, très onéreux, ce repos s'ajoutant au paiement des heures supplémentaires.

Les entreprises sont alors confrontées à une réelle problématique : leur besoin en heures supplémentaires se heurte à la limitation due à l'existence de contingents trop faibles.

La question des employeurs confrontés à cette situation est la suivante : comment faire pour « travailler plus » en rémunérant les heures supplémentaires ? Cette question sera débattue courant 2008 dans le cadre d'une loi sur la durée du travail, le gouvernement étant conscient de cette problématique (notons que le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables a fait plusieurs notes adressées aux ministères concernés sur ce sujet).

Mais, en attendant une éventuelle loi pour résoudre cette question, que peuvent faire les entreprises dont le contingent ne leur permet pas de faire autant d'heures supplémentaires qu'elles le souhaitent compte tenu de leurs effectifs et de leur activité ?

L'objectif est de leur préconiser une marche à suivre sécurisée pour éviter qu'elles versent des primes à la place des heures supplémentaires, en cas de dépassement du contingent. On constate en effet que, dès lors que le contingent est dépassé, le paiement des heures supplémentaires est souvent remplacé par une prime, ce qui constitue une infraction de travail dissimulé susceptible de générer des sanctions pénales et civiles extrêmement lourdes.

Présentation générale

Une solution à cette problématique est apportée par la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008. Celle-ci instaure à titre expérimental une mesure permettant de racheter le repos compensateur de remplacement (RCR), par accord entre le salarié et l'employeur. En utilisant ce dispositif, les entreprises vont pouvoir travailler au-delà du contingent sans en subir les conséquences en matière d'autorisation de l'inspecteur du travail et d'octroi de repos compensateur obligatoire.

Pour rappel, quand l'heure supplémentaire et sa majoration sont transformées en repos, elle ne s'impute pas sur le contingent. Le recours au RCR est prévu par la plupart des conventions collectives, aussi les entreprises peuvent utiliser facilement ce dispositif. Dans ce cas, plutôt que des payer des heures supplémentaires qui s'imputeraient sur le contingent, l'employeur va les transformer en repos équivalent.

☛ **Exemple:**

Plutôt que de payer une heure supplémentaire à 25%, l'employeur peut accorder un repos de 1h 15 mn.

Si, en principe, le repos compensateur de remplacement doit être pris, la loi pour le pouvoir d'achat prévoit que, pour une période de 2 ans et à titre expérimental, le RCR peut être payé, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur. Les sommes versées bénéficient des exonérations loi TEPA.

Cette mesure est particulièrement intéressante pour les entreprises ayant un contingent trop faible par rapport à leur besoin en heures supplémentaires, puisque les heures supplémentaires transformées en repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent.

☛ **Exemple:**

Entreprise ayant un contingent de 160 h, ce qui permet de travailler 39 h toute l'année, mais qui souhaite, parfois, travailler plus de 39 h. Chaque semaine où la durée du travail excède 39h, il ne faut pas payer les heures supplémentaires correspondantes mais les transformer en repos compensateur de remplacement.

Les heures ainsi transformées ne s'imputent pas sur le contingent qui ne sera donc pas dépassé.

Les RCR seront ensuite payés conformément à la disposition légale.

En conclusion, dans l'attente d'une prochaine loi qui, espérons le simplifier les dispositifs existants et les contraintes liées au contingent, il est possible de préconiser l'utilisation du repos compensateur de remplacement pour travailler, en toute légalité, au-delà du contingent.

« Le plus de l'expert »

Quels procédés utiliser pour travailler en toute légalité au-delà du contingent d'heures supplémentaires ?

Aux termes de la loi les heures supplémentaires effectuées s'imputent sur un contingent fixé par année civile et par salarié, ce contingent n'étant pas proratisé quand le salarié n'a pas travaillé toute l'année.

Le dépassement du contingent a de lourdes conséquences car :

- il faut l'autorisation de l'inspecteur du travail,
- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent génèrent du repos compensateur obligatoire (taux de 50 ou 100%).

L'objectif des entreprises est donc d'éviter de dépasser le contingent d'heures supplémentaires et d'ajuster leur durée du travail à ce contingent.

1. Rappel des règles sur le contingent

1.1. Fixation du contingent

Si le contingent réglementaire est de 220 heures par an et par salarié (art. L. 212-6 renvoyant à l'art. D. 212-25 modifié par décret du 21/12/2004) et de 130 heures en cas de modulation (sauf les petites modulations où le contingent est de 220 h), le principe légal est que le contingent conventionnel étendu prime sur le contingent réglementaire. En effet, les conventions collectives peuvent fixer un contingent soit plus faible, soit plus élevé que celui fixé par décret.

Il s'avère que de nombreuses conventions collectives ont ainsi un contingent assez faible.

☛ Exemples :

Exemples de contingents conventionnels inférieurs au contingent réglementaire

Agences générales d'assurance : 140 heures

Analyses médicales (laboratoires) : 130 heures et 150 heures si l'effectif est inférieur à 8 salariés

Animation : 70 heures

Architectes : 80 % du contingent légal

Bureaux d'études techniques : 130 heures

Carrières et matériaux : 145 heures

Combustibles (négoce et distribution) : 140 heures

Commerce à prédominance alimentaire : 180 heures

Commerce de gros : 180 heures

Fleuristes : 180 heures

Import export : 130 heures

Jardineries : 140 heures (130 heures pour les entreprises de plus de 50 salariés)

Pharmacies d'officine : 150 heures

Plasturgie : 130 heures

Vétérinaires (personnel salarié) : 130 heures

1.2. Imputation des heures supplémentaires sur le contingent

Tous les salariés sont concernés par le contingent, sauf : les itinérants non-cadres soumis à un forfait annuel, les cadres autonomes au forfait annuel en jours ou en heures, les cadres dirigeants.

Depuis le 1er octobre 2007, quel que soit l'effectif de l'entreprise, toutes les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent (auparavant, les entreprises de 20 salariés et moins n'imputaient sur le contingent que les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 36ème heure).

Seules s'imputent sur le contingent annuel les heures supplémentaires correspondant à un véritable temps de travail effectif : les heures correspondant au travail le jour de solidarité, aux jours fériés légaux, aux jours d'absence... même si elles sont, dans certains cas, payées en heures supplémentaires, ne s'imputent pas sur le contingent.

☛ Exemple :

Si l'entreprise impute 4 heures supplémentaires sur le contingent (de la 36ème à la 39ème heure) il faut qu'elle ait un contingent d'environ 160 h pour maintenir la durée du travail à 39 h sans dépasser le contingent :

(52 sem. – 5 sem. de CP – 7 sem. pour les jours fériés) = 40 semaines

40 semaines x 4 heures supplémentaires : 160 heures

Par voie de conséquence, si l'entreprise travaille 39 heures par semaine, qu'elle chôme les jours fériés et que les salariés prennent 5 semaines

de congés, il faut un contingent d'au moins 160 heures en 2008. Or, tel n'est pas le cas de bon nombre d'entreprises qui ont des contingents inférieurs. De plus, certaines entreprises, confrontées à une situation de pénurie de main d'œuvre, ont besoin de travailler plus et leur contingent ne le leur permet pas.

1.3. Dépassement du contingent : conséquences

Le dépassement du contingent d'heures supplémentaires ne peut être effectué qu'après avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail et les heures effectuées au-delà de celui-ci ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire pour le salarié (taux de 50 ou 100%). Ce repos se cumule avec le paiement majoré de l'heure supplémentaire, ce qui est dissuasif pour l'employeur.

Certains, pour éviter cette procédure, versent des primes aux salariés, ce qui constitue une infraction de travail dissimulé. Les sanctions pouvant être infligées sont particulièrement lourdes :

- sanction pénale : 45 000 euros d'amende et 3 ans d'emprisonnement,
- sanctions civiles : même si l'employeur a versé une prime au salarié correspondant au montant des heures supplémentaires, il peut être condamné par les prud'hommes à verser au salarié les heures supplémentaires en question. En cas de rupture du contrat, l'employeur peut être condamné à verser 6 mois de salaire, se cumulant avec les autres indemnités sauf celle de licenciement.

2. Mécanismes permettant de dépasser le contingent sans autorisation de l'inspecteur du travail et sans octroyer de repos compensateur obligatoire

Les conséquences du dépassement du contingent sont particulièrement lourdes. Pour assouplir la réglementation, plusieurs mesures ont été introduites, la dernière en date résultant de la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008.

2.1. Accord de temps choisi

Pour permettre aux entreprises de dépasser le contingent sans en subir les conséquences en matière d'autorisation de l'inspecteur du travail et de repos compensateur obligatoire, la loi du 31 mars 2005 a prévu qu'un accord collectif (de branche ou d'entreprise) pouvait prévoir des dispositions sur le temps choisi.

L'accord de temps choisi peut permettre, par accord employeur/salarié, de faire des heures supplémentaires choisies au-delà du contingent

conventionnel sans que ces heures ne s'imputent sur le contingent. L'accord doit fixer le taux de majoration des heures choisies.

Le souci est que peu de branches ont négocié un tel accord aussi ces mesures ne sont que rarement applicables (les branches de la métallurgie, de la promotion construction, de la reprographie ont, à titre d'exemple, signé un accord de temps choisi).

Si tant est qu'un tel accord existe, les employeurs concernés peuvent y avoir recours. Dans ce cas, les heures choisies bénéficient du régime fiscal et social de la loi TEPA.

2.2. Repos compensateur de remplacement (RCR)

La plupart des conventions collectives permettent de transformer les heures supplémentaires et leurs majorations en repos compensateur de remplacement (il faut alors vérifier le contenu de ces conventions collectives, certaines imposant certaines conditions pour avoir recours au repos compensateur de remplacement). Dans ce cas, si l'heure est majorée à 25%, le repos équivalent est d'une heure 15 minutes.

L'intérêt est alors que les heures supplémentaires ainsi remplacées par un repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Cette disposition n'était que peu utilisée pour le motif suivant : le repos doit être pris dans les 2 mois de l'ouverture du droit (le droit étant ouvert quand le salarié a acquis 7 h de repos). Le repos ne peut être payé qu'à la rupture du contrat.

Mais la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008 prévoit, à titre expérimental, que le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement soit en tout ou en partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale. Le RCR peut donc être payé, à tout moment. Donc, dès que le salarié a acquis 7 heures de repos, le salarié pourrait demander à l'employeur de le payer.

Grâce à cette disposition, l'employeur peut facilement dépasser le contingent.

Le repos compensateur ainsi payé bénéficie du régime social et fiscal de la loi TEPA.

3. Mise en œuvre pratique des règles permettant de dépasser le contingent

Pour travailler au-delà du contingent, en toute légalité, sans avoir à demander l'autorisation de l'inspecteur du travail et sans avoir à donner un repos compensateur obligatoire, l'entreprise peut utiliser le dispositif du repos compensateur de remplacement ou celui du temps choisi, si elle

relève d'un tel accord. La méthode à suivre sera la même. Il faut agir en deux temps :

- L'entreprise doit en premier lieu ajuster sa durée du travail au contingent annuel. La durée du travail qui sera retenue en fonction du contingent sera appliquée pendant toute l'année civile, le contingent étant calculé par année civile.
- Pour gérer les dépassements de la durée du travail au-delà de celle qui résulte de l'ajustement au contingent, l'entreprise pourra utiliser le repos compensateur de remplacement, ou l'accord pour le temps choisi si elle en relève.

3.1. Ajustement de la durée du travail au contingent

L'employeur doit calculer, par rapport à son contingent, la durée du travail qu'il peut pratiquer toute l'année.

Comme indiqué précédemment, seules les heures correspondant à du « vrai » temps de travail effectif s'imputent sur le contingent.

Si, par exemple, l'entreprise a un contingent de 130 h et que les salariés ont droit à 5 semaines de congés payés et chôment tous les jours fériés, la durée du travail pouvant être pratiquée, sans dépasser le contingent, tout au long de l'année est de 38 h et 15 minutes.

Salarié ayant pris 5 semaines de CP et bénéficiant de 11 jours fériés légaux

$130 \text{ h} / 40 \text{ sem.} = 3,25 \text{ h}$

La durée du travail peut être sur toute l'année de 38 h 15 minutes.

Il faut veiller à ne pas payer d'heures supplémentaires au-delà de cette durée du travail car ces heures s'imputeraient sur le contingent qui serait ainsi dépassé.

Remarque

Le calcul est individuel : il dépend du nombre de congés pris, du nombre de jours fériés, de jours d'absence...

3.1.1. Dépassement de la durée du travail au-delà de la durée du travail « ajustée »

L'entreprise appliquera toute l'année une durée du travail supérieure à 35 h, calculée en fonction des données exposées précédemment, soit, dans notre exemple, 38 heures (ou 38 h 15 minutes).

A chaque fois que l'entreprise voudra dépasser cette durée du travail, il faudra qu'elle utilise l'un des outils suivants : repos compensateur de remplacement ou accord de temps choisi (si elle relève d'un tel accord).

3.1.2. Exemple 1 : utilisation du repos compensateur de remplacement (RCR)

Si l'entreprise a un contingent de 130 heures, comme indiqué précédemment, elle peut travailler 38 heures toute l'année sans dépasser le contingent. L'objectif est de ne pas dépasser le contingent de 130 heures.

Dès que l'entreprise veut travailler au-delà de 38 heures par semaine, il ne faut pas qu'elle paye l'heure en question, auquel cas cette heure s'imputerait sur le contingent qui viendrait à être dépassé au cours de l'année. Toute heure supplémentaire et sa majoration effectuée au-delà de 38 heures doit être transformée en RCR de la façon suivante :

- 1 heure à 10% = 1 h 06 minutes de repos,
- 1 heure à 25 % = 1 h 15 mn de repos,
- 1 heure à 50 % = 1 h 30 mn de repos.

Ces heures supplémentaires ne sont donc pas payées le mois considéré et elles alimentent un compteur RCR qui doit figurer sur une annexe au bulletin de paie, pour informer le salarié. De cette façon, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent.

Le salarié pourra, quand il le souhaite, et en utilisant la nouvelle règle prévue par l'article 4 de la loi du 8 février, demander à l'employeur de monétiser ce repos compensateur de remplacement. Ces heures seront payées, avec les majorations liées aux heures supplémentaires, et elles permettront ainsi de travailler au-delà du contingent.

➤ Exemple :

Entreprise ayant un contingent de 130 h et travaillant 38 h par

semaine, heures supplémentaires majorées au taux légal

Semaine 1 : durée du travail de 40 h

Semaine 2 : durée du travail de 42 h

Semaine 3 : durée du travail de 46 h

Pendant ces 3 semaines, les heures dépassant 38 h sont transformées en RCR : soit 2 h 30 mn pour la semaine 1 (2 h à 25%), 5 h pour la semaine 2 (4 h à 25%), 10 h 45 mn pour la semaine 3 (5 h à 25% et 3 h à 50%).

Total RCR = 18 h 15 mn qui peuvent être payés sur demande du salarié avec l'accord du salarié.

De cette façon, toutes les heures de dépassement sont payées, il n'y a pas d'autorisation à demander, ces heures ne génèrent pas de repos supplémentaire. Les seules limites pour l'employeur sont liées aux durées maximales du travail.

Les heures ainsi payées bénéficient du régime social et fiscal de la loi TEPA : réduction de cotisations salariales, exonération d'IR, déduction forfaitaire de cotisations patronales.

3.1.3. Exemple 2 : utilisation d'un accord de temps choisi

Si l'entreprise relève d'un accord de temps choisi, elle pourra utiliser la même méthode que celle décrite ci-dessus, mais, plutôt que d'affecter les heures de dépassement à un « compteur RCR » elle les rémunèrera au fur et à mesure, dès lors qu'une demande d'heures choisies sera faite par le salarié, dans les conditions prévues par l'accord.

En conclusion, les accords collectifs de temps choisi étant rares, les entreprises auront principalement recours au RCR pour dépasser le contingent.

Annexes

Références législatives :

- Loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat (JO 9/2)
- Articles L. 212-5-1 et 212-6 du code du travail

LOI n° 2008-111 du 8 février 2008 (1)

pour le pouvoir d'achat
NOR: MTSX0772436L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

I. - Par exception aux dispositions du II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise :

1° Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au 31 décembre 2007 en application de l'article L. 212-9 du code du travail. Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du code du travail et L. 713-11 du code rural ;

2° Lorsque l'accord prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au titre de périodes antérieures au 31 décembre 2007 en contrepartie d'une majoration de son salaire, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut adresser une demande individuelle au chef d'entreprise. Le décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos intervient dans les conditions prévues par la convention de forfait mentionnée au même article. La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise ;

3° a) Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos acquises au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 en application de l'article L. 212-9 du code du travail. Les demi-journées ou journées travaillées à la suite de l'acceptation de cette demande donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable à l'entreprise. Les heures correspondantes ne s'imputent pas sur le contingent légal ou conventionnel d'heures supplémentaires prévu aux articles L. 212-6 du code du travail et L. 713-11 du code rural.

b) Lorsque l'accord prévu au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles le salarié qui le souhaite peut, en accord avec le chef d'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos acquis au titre des périodes postérieures au 1er janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009 en contrepartie d'une majoration de son salaire. Le décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos intervient dans les conditions prévues par la convention de forfait mentionnée au même article. La majoration de rémunération, qui ne peut être inférieure à la valeur d'une journée majorée de 10 %, est négociée entre le salarié et le chef d'entreprise.

II. - Lorsque l'accord prévu à l'article L. 227-1 du code du travail ne définit pas les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte épargne-temps sont utilisés, à l'initiative du salarié, pour compléter la rémunération de celui-ci, le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, utiliser les droits affectés au 31 décembre 2009 sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

Lorsque les accords prévus à l'article L. 227-1 et au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ont déterminé les conditions et modalités selon lesquelles un salarié peut demander à compléter sa rémunération en utilisant les droits affectés à son compte épargne-temps ou selon lesquelles un salarié

peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, les demandes portant sur les droits affectés au 31 décembre 2009 sont satisfaites conformément aux stipulations de l'accord.

Toutefois, cette utilisation du compte épargne-temps sous forme de complément de rémunération ne peut s'appliquer à des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 du même code.

III. - Le rachat exceptionnel prévu aux I et deux premiers alinéas du II est exonéré, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007 et rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008, de toute cotisation et contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale. Pour le calcul de l'exonération, le taux de la majoration visée aux 1° et 2° du I du présent article est pris en compte dans la limite du taux maximal de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.

IV. - Les exonérations prévues au III s'appliquent aux demandes des salariés formulées au plus tard le 31 juillet 2008.

Le rachat exceptionnel prévu au I ouvre droit, pour les journées acquises à compter du 1er janvier 2008, au bénéfice des dispositions prévues par l'article 81 quater du code général des impôts et des articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale au-delà des seuils fixés par ces articles.

Le rachat exceptionnel prévu au III n'ouvre pas droit, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007, au bénéfice des dispositions de l'article 81 quater du code général des impôts et des articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale.

V. - Un bilan de l'application du présent article est transmis au Parlement avant le 1er octobre 2008, permettant de préciser le nombre de jours réellement rachetés dans ce cadre et le nombre de salariés concernés.

VI. - Le présent article s'applique, dans le cadre des dispositions qui les régissent et selon des modalités prévues par décret, aux salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural.

Article 2

I. - Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos accordées en application de l'article L. 212-9 ou du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, y compris dans le cadre du rachat exceptionnel prévu au I de l'article 1er de la présente loi, ainsi qu'aux jours de repos compensateur de remplacement dus en application du II de l'article L. 212-5 du même code, afin de financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général au sens de l'article 200 du code général des impôts.

Les sommes correspondant à la monétisation des jours mentionnés au premier alinéa sont versées directement par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié, à un fonds spécifique mis en place par celle-ci à l'effet de maintenir la rémunération des salariés concernés dans les conditions prévues au même alinéa. Cette rémunération est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au titre des bénéficiaires.

II. - Un décret fixe les conditions et modalités d'application du I.

III. - Le I est applicable du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010.

Article 3

L'article L. 227-1 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le quatorzième alinéa est supprimé ;

2° Après le quinzième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les droits acquis convertis en unités monétaires qui excèdent le plus élevé des montants fixés par décret en application de l'article L. 143-11-8, la convention ou l'accord collectif établit un dispositif d'assurance ou de garantie répondant à des prescriptions fixées par décret. A défaut d'accord dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat, un dispositif légal de garantie est mis en place. Dans l'attente de la conclusion de la convention ou de l'accord collectif, lorsque les droits acquis convertis en unités monétaires excèdent le plafond précité, l'indemnité prévue au treizième alinéa est versée au salarié. »

Article 4

A titre expérimental et pour une durée de deux ans à compter du 1er janvier 2008, le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement qui lui serait applicable en application du II de l'article L. 212-5 du code du travail ou de l'article L. 713-7 du code rural soit pour tout ou partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale dont le taux ne peut être inférieur à celui qui lui serait applicable en application du I des articles L. 212-5 du code du travail ou L. 713-6 du code rural.

Les I à IX, XII et XIII de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat s'appliquent aux rémunérations ainsi versées. Cette expérimentation fera l'objet d'un bilan avant le 31 décembre 2009.

Article 5

I. - Les droits au titre de la participation aux résultats de l'entreprise qui ont été affectés au plus tard le 31 décembre 2007 en application de l'article L. 442-5 du code du travail sont négociables ou exigibles avant l'expiration des délais prévus aux articles L. 442-7 et L. 442-12 du même code, sur simple demande du bénéficiaire pour leur valeur au jour du déblocage.

Dans les entreprises ayant conclu un accord dans les conditions prévues à l'article L. 442-6 du même code, l'application des dispositions de l'alinéa précédent à tout ou partie de la part des sommes versées aux salariés au titre de la participation aux résultats de l'entreprise supérieure à la répartition d'une réserve spéciale de participation calculée selon les modalités définies à l'article L. 442-2 du même code est subordonnée à un accord négocié dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du même code.

Lorsque l'accord de participation prévoit l'acquisition de titres de l'entreprise ou d'une entreprise qui lui est liée au sens du deuxième alinéa de l'article L. 444-3 du code du travail ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières relevant des articles L. 214-40 et L. 214-40-1 du code monétaire et financier, ou l'affectation des sommes à un fonds que l'entreprise consacre à des investissements en application du 2° de l'article L. 442-5 du code du travail, le déblocage de ces titres, parts, actions ou sommes est subordonné à un accord négocié dans les conditions prévues aux articles L. 442-10 et L. 442-11 du code du travail. Cet accord peut prévoir que le versement ou la délivrance de certaines catégories de droits peut n'être effectué que pour une partie des avoirs en cause.

- II. - Le salarié peut demander le déblocage de tout ou partie des titres, parts, actions ou sommes mentionnés au I. Il doit être procédé à ce déblocage en une seule fois. La demande doit être présentée par le salarié au plus tard le 30 juin 2008.
- III. - Les sommes versées au salarié au titre du I ne peuvent excéder un plafond global, net de prélèvements sociaux, de 10 000 EUR.
- IV. - Les sommes mentionnées aux I et II bénéficient des exonérations prévues à l'article L. 442-8 du code du travail.
- V. - Le présent article ne s'applique pas aux droits à participation affectés à un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu par l'article L. 443-1-2 du même code.
- VI. - Dans un délai de deux mois après la publication de la présente loi, l'employeur informe les salariés des droits dérogatoires créés par l'application du présent article.

Article 6

L'article 15 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social est ainsi modifié :

1° Les mots : « Dans un délai d'un an suivant la date de promulgation de la présente loi » sont remplacés par les mots : « Avant le 30 juin 2008 » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport examine, notamment, dans quelles conditions juridiques leurs agents pourraient être intéressés aux résultats et aux performances, en particulier les économies de gestion réalisées. Il présente les mesures prises ou envisagées dans la fonction publique de l'Etat, la fonction publique hospitalière, la fonction publique territoriale et le secteur public. »

Article 7

I. - Dans les entreprises ou établissements non assujettis aux obligations fixées par l'article L. 442-1 du code du travail, un accord conclu selon les modalités prévues à l'article L. 442-10 du même code peut permettre de verser à l'ensemble des salariés une prime exceptionnelle d'un montant maximum de 1 000 EUR par salarié.

Le montant de cette prime exceptionnelle peut être modulé selon les salariés. Cette modulation, définie par l'accord, ne peut s'effectuer qu'en fonction du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de la durée du travail, de l'ancienneté ou de la durée de présence du salarié dans l'entreprise. Cette prime ne peut se substituer à des augmentations de rémunération prévues par la convention ou l'accord de branche, un accord salarial antérieur ou le contrat de travail. Elle ne peut non plus se substituer à aucun des éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'article L. 741-10 du code rural versés par l'employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, ou de clauses conventionnelles ou contractuelles.

Le versement des sommes ainsi déterminées doit intervenir le 30 juin 2008 au plus tard.

II. - Sous réserve du respect des conditions prévues au présent article, cette prime est exonérée de toute contribution ou cotisation d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi, à l'exception des contributions définies aux articles L. 136-2 du code de la sécurité sociale et 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

L'employeur notifie à l'organisme de recouvrement dont il relève le montant des sommes versées au salarié en application du présent article.

Article 8

I. - Dans le dernier alinéa du 3° de l'article 1605 bis du code général des impôts, le pourcentage : « de 50 % » est supprimé.

II. - Le Gouvernement présente au Parlement, avant le 15 octobre 2008, un rapport sur la mise en œuvre du dispositif de maintien des exonérations de redevance audiovisuelle pour les personnes qui en bénéficiaient avant la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005.

Article 9

I. - Les deux premières phrases du deuxième alinéa du d de l'article 17 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986 sont remplacées par une phrase ainsi rédigée :

« L'augmentation du loyer qui en résulte ne peut excéder la variation d'un indice de référence des loyers publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques chaque trimestre et qui correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers. »

II. - La seconde phrase du deuxième alinéa de l'article L. 411-11 du code rural est ainsi rédigée :

« Ce loyer ainsi que les maxima et les minima sont actualisés, chaque année, selon la variation de l'indice de référence des loyers publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques chaque trimestre et qui correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers. »

III. - Le I est applicable aux contrats en cours. La valeur moyenne sur quatre trimestres de l'indice de référence des loyers résultant de l'article 35 de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale est remplacée par la valeur de l'indice de référence des loyers issu de la présente loi à la date de référence de ces contrats.

IV. - L'indice défini au I fait l'objet d'une évaluation dans un délai de trois ans à compter de la publication de la présente loi. Cette évaluation porte notamment sur les effets de cet indice sur le marché du logement et la construction de nouveaux logements.

V. - L'article 7 de la loi n° 84-595 du 12 juillet 1984 définissant la location-accession à la propriété immobilière est ainsi rédigé :

« Art. 7. - La révision prévue aux 2° et 5° de l'article 5 ne peut excéder la variation d'un indice de référence des loyers publié par l'Institut national de la statistique et des études économiques chaque trimestre et qui correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'évolution des prix à la consommation hors tabac et hors loyers. »

VI. - Le V est applicable aux contrats en cours. La variation de l'indice national mesurant le coût de la construction établi suivant des éléments de calcul fixés par le décret n° 85-487 du 3 mai 1985 relatif au calcul de l'indice national prévu à l'article 7 de la loi n° 84-595 du 12 juillet 1984 définissant la location-accession à la propriété immobilière est remplacée par la valeur de l'indice de référence des loyers issu de la présente loi à la date de référence de ces contrats.

Article 10

I. - Le premier alinéa de l'article 22 de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 précitée est ainsi modifié :

1° Le mot : « deux » est remplacé par le mot : « un » ;

2° Il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Au moment de la signature du bail, le dépôt de garantie est versé au bailleur directement par le locataire ou par l'intermédiaire d'un tiers. »

II. - Le présent article est applicable aux contrats de location conclus à compter de la publication de la présente loi.

Article 11

I. - L'article L. 553-4 du code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

1° Le II est ainsi rédigé :

« II. — L'allocation de logement prévue à l'article L. 542-1 est versée, s'il le demande, au prêteur lorsque l'allocataire est emprunteur et au bailleur lorsque l'allocataire est locataire.

« Le prêteur ou le bailleur déduit l'allocation du montant du loyer et des dépenses accessoires de logement ou de celui des charges de remboursement. Il porte cette déduction à la connaissance de l'allocataire. Lorsque le bailleur ou le prêteur ne pratique pas cette déduction, l'allocation est versée à l'allocataire.

« L'allocation ne peut être versée au bailleur que si le logement répond aux exigences prévues au 2° de l'article L. 542-2. Pour les logements compris dans un patrimoine d'au moins dix logements dont le propriétaire ou le gestionnaire est un organisme d'habitations à loyer modéré, une société d'économie mixte de construction et de gestion de logements sociaux ou l'établissement public de gestion immobilière du Nord - Pas-de-Calais et les sociétés à participation majoritaire de cet établissement, le bailleur peut continuer à percevoir l'allocation s'il s'engage par convention avec l'Etat à rendre le logement décent dans un délai fixé par cette convention. Le bailleur adresse une copie de la convention aux organismes payeurs de l'allocation de logement. » ;

2° Dans le premier alinéa du III, le mot : « dernier » est remplacé par le mot : « deuxième ».

II. - L'article L. 835-2 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 835-2. - La créance du bénéficiaire de l'allocation de logement est incessible et insaisissable.

« L'allocation est versée, s'il le demande, au prêteur lorsque l'allocataire est emprunteur et au bailleur lorsque l'allocataire est locataire.

« Le prêteur ou le bailleur déduit l'allocation du montant du loyer et des dépenses accessoires de logement ou de celui des charges de remboursement. Il porte cette déduction à la connaissance de l'allocataire. Lorsque le bailleur ou le prêteur ne pratique pas cette déduction, l'allocation est versée à l'allocataire.

« L'allocation ne peut être versée au bailleur que si le logement répond aux exigences prévues au premier alinéa de l'article L. 831-3. Pour les logements compris dans un patrimoine d'au moins dix logements dont le propriétaire ou le gestionnaire est un organisme d'habitations à loyer modéré, une société d'économie mixte de construction et de gestion de logements sociaux ou l'établissement public de gestion immobilière du Nord - Pas-de-Calais et les sociétés à participation majoritaire de cet établissement, le bailleur peut continuer à percevoir l'allocation s'il s'engage par convention avec l'Etat à rendre le logement décent dans un délai fixé par cette convention. Le bailleur adresse une copie de la convention aux organismes payeurs de l'allocation de logement.

« Lorsque l'organisme payeur a versé une allocation indue et que le bailleur ou le prêteur justifie avoir procédé à la déduction prévue au troisième alinéa du présent article, le trop-perçu est recouvré auprès de l'allocataire. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 8 février 2008.

Nicolas Sarkozy

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

François Fillon

Le ministre de l'économie, des finances et de l'emploi,

Christine Lagarde

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Xavier Bertrand

Le ministre du logement et de la ville,

Christine Boutin

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique,

Eric Woerth

(1) Loi n° 2008-111.

- Travaux préparatoires :

Assemblée nationale :

Projet de loi n° 498 ;

Rapport de M. Pierre Morange, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 504 ;

Avis de M. Jérôme Chartier, au nom de la commission des finances, n° 503 ;

Discussion les 18, 19 et 20 décembre 2007 et adoption, après déclaration d'urgence, le 20 décembre 2007 (TA n° 76).

Sénat :

Projet de loi, adopté par l'Assemblée nationale, n° 151 (2007-2008) ;

Rapport de M. Nicolas About, au nom de la commission des affaires sociales, n° 166 (2007-2008) ;

Avis de M. Serge Dassault, au nom de la commission des finances, n° 172 (2007-2008) ;

Discussion les 23 et 24 janvier 2008 et adoption le 24 janvier 2008 (TA n° 52).

Assemblée nationale :

Projet de loi, modifié par le Sénat, n° 631 ;

Rapport de M. Georges Colombier, au nom de la commission mixte paritaire, n° 633 ;

Discussion et adoption le 31 janvier 2008 (TA n° 90).

Sénat :

Rapport de M. Nicolas About, au nom de la commission mixte paritaire, n° 180 (2007-2008) ;

Discussion et adoption le 31 janvier 2008 (TA n° 55, 2007-2008).

Article L.212-5-1 du Code du travail

*Dans les établissements et professions assujettis à la réglementation de la durée du travail, les heures
Modifié par Loi n°2005-157 du 23 février 2005 - art. 53 () JORF 24 février 2005
Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard
le 1er mars 2008*

Les heures supplémentaires de travail mentionnées à l'article L. 212-5 et effectuées à l'intérieur du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de quarante et une heures dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Les heures supplémentaires effectuées dans les cas énumérés à l'article L. 221-12 ne s'imputent pas sur le contingent annuel prévu à l'article L. 212-6.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent conventionnel fixé selon les modalités prévues au deuxième alinéa de l'article L. 212-6 lorsqu'il existe, ou, à défaut, du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa de l'article L. 212-6, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50 % de ces heures supplémentaires, pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Le repos peut être pris selon deux formules, la journée entière ou la demi-journée, à la convenance du salarié, en dehors d'une période définie par voie réglementaire. Ce repos qui est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le repos compensateur doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de six mois. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Un décret détermine, pour les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu, en ce domaine, entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national :

Les modalités d'information par l'employeur des droits acquis par le salarié ;

Le délai de présentation à l'employeur de la demande du bénéfice du repos compensateur ;

Les conditions dans lesquelles l'attribution du repos compensateur peut être différée compte tenu des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation.

A défaut d'accord entre des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives au plan national, un décret fixe également les modalités d'application du présent article en cas d'activités saisonnières.

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis, déterminés suivant les modalités prévues au présent article. Cette indemnité est due sans qu'il y ait lieu de distinguer suivant que cette résiliation résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

L'indemnité ci-dessus a le caractère de salaire.

Le salarié dont le contrat de travail à caractère saisonnier s'achève peut demander à son employeur la conversion de ses droits à repos compensateur en indemnité afin de ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.

Article L.212-6 du Code du travail

Modifié par Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 - art. 43 () JORF 5 mai 2004

Abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

Un décret détermine un contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce contingent est réduit lorsque la durée hebdomadaire de travail varie dans les conditions prévues par une convention ou un accord collectif défini à l'article L. 212-8. Toutefois, cette réduction n'est pas applicable lorsque la convention ou l'accord collectif prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail dans les limites de trente et une et trente-neuf heures ou un nombre d'heures au-delà de la durée légale hebdomadaire inférieur ou égal à soixante-dix heures par an.

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail peut être fixé, par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, à un volume supérieur ou inférieur à celui déterminé par le décret prévu au premier alinéa.

Pour le calcul du contingent fixé par le décret prévu au premier alinéa et du contingent mentionné au deuxième alinéa, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de trente-cinq heures par semaine.

A défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

NOTA:

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 art. 14 : Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur en même temps que la partie réglementaire du nouveau code du travail et au plus tard le 1er mars 2008.

La loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 dans son article 2 X a fixé la date d'entrée en vigueur de la partie législative du code du travail au 1er mai 2008.