

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

**Principales dispositions**

**I. Durée du travail**

La durée légale du travail n'est pas modifiée et reste fixée à 35 heures hebdomadaires. Cependant, différents assouplissements sont apportés au Code du travail.

**1. Heures supplémentaires (article 2 de la loi)**

**A. Majorations de salaires (art. 2, A, I de la loi)**

**Un régime unique pour les 8 premières heures**

Dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000, les quatre premières effectuées au-delà de la durée légale du travail (36<sup>e</sup> à 39<sup>e</sup> heure incluse) donnaient lieu à une bonification de 25 % dans les entreprises de plus de 20 salariés et de 10 % dans celles de 20 salariés et moins, ce taux devant passer à 25 % au 1<sup>er</sup> janvier 2003. Et à défaut d'accord collectif prévoyant le versement d'une majoration de salaire, la bonification était attribuée sous forme de repos. Pour les heures supplémentaires réalisées au-delà de 39 heures, le salarié percevait une majoration de salaire égale à 25 % pour les heures comprises entre la 40<sup>e</sup> et la 43<sup>e</sup> incluse, et de 50% pour les suivantes, sauf si un accord collectif prévoyait un repos compensateur équivalent.

Aux termes de **l'article L 212-5 I du Code du travail** entièrement réécrit par la loi, désormais le principe est que toutes les heures supplémentaires, quel que soit leur rang, donnent lieu à une majoration de salaire, même en l'absence d'un accord collectif le prévoyant expressément. La notion de bonification est supprimée.

Toutefois, le régime du repos compensateur de remplacement subsiste (**C.trav. L 215-5 II ancien III**).

Il reste possible dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu, ou dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Les accords de branches et d'entreprises signés précédemment et prévoyant une bonification en argent ou en repos continuent à s'appliquer.

**Fixation des taux de majoration**

Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être fixé par convention ou accord collectif de branche étendu. Il ne peut être alors inférieur à 10 %.

A défaut de convention ou d'accord de branche étendu, le taux de majoration est fixé :

- à 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure) ;
- à 50 % pour les suivantes (à partir de la 44<sup>e</sup> heure).

Pour les entreprises de 20 salariés au plus, le régime transitoire des heures supplémentaires mis en place par la loi du 19 janvier 2000 pour faciliter le passage aux 35 heures est prorogé de trois ans (art.5 de la loi).

Jusqu'au 31 décembre 2005, le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires reste fixé à 10 %.

Si, en application de la précédente loi, les heures effectuées au-delà de 35 heures devaient être majorées de 25% au 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour ces entreprises, la promulgation de la loi du 17 janvier 2003 conduit à continuer à rémunérer les heures supplémentaires au taux de 10 %, taux en vigueur à la date de paiement du salaire de janvier 2003.

Les nouvelles dispositions font référence à un taux de majoration. Le paiement de cette majoration peut être remplacé par un repos dans le cadre d'un dispositif de repos compensateur de remplacement (Voir ci-dessus).

La loi prévoit que ce régime transitoire n'est applicable qu'à défaut d'une convention ou d'un l'accord de branche étendu. Il est possible, dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu, de réduire la période de transition.

### **B. Contingent annuel d'heures supplémentaires (art. 2, A, II et III de la loi)**

Le contingent réglementaire, également appelé « légal », ne s'applique plus qu'à titre subsidiaire, en l'absence de convention ou d'accord de branche étendu fixant le contingent applicable à la branche (**C. trav., art. L.212-5-1 modifié**).

Le contingent réglementaire a été relevé uniformément à 180 heures au lieu de 130 heures auparavant par le décret 2002-1257 du 15 octobre 2002 (*Cf circulaire AFG-ASFFI du 22 octobre 2002*).

La loi laisse en l'état le régime transitoire prévu dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 en matière d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent annuel d'heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et moins. Pour l'année 2003, les heures supplémentaires continuent à être imputées sur le contingent annuel au-delà de la 36<sup>e</sup> heure.

Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires négociés avant la parution de la loi et fixant un seuil inférieur au contingent réglementaire reçoivent leur pleins effets (**art. 2 B de la loi**).

### **C. Seuils d'effectifs pour le déclenchement des repos compensateurs obligatoires (art. 2, II de la loi)**

**Heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent annuel, conventionnel ou réglementaire, au-delà de 41 heures hebdomadaires**

Le seuil d'effectif déterminant le régime applicable au repos compensateur obligatoire est relevé de 10 à 20 salariés (**C. trav. art. L. 215-5-1 modifié**).

En conséquence, le repos compensateur obligatoire de 50 % pour les heures effectuées au-delà de la 41<sup>e</sup> heure dans la limite du contingent annuel est supprimé pour les entreprises de 11 à 20 salariés. Il ne s'applique plus qu'aux entreprises de plus de 20 salariés.

### **Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel, conventionnel ou réglementaire**

Le seuil d'effectif est également relevé.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés, la durée du repos compensateur obligatoire est ramenée à 50 % pour chacune de ces heures supplémentaires. Auparavant, était dû un repos compensateur à 100 %.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite du contingent annuel continuent d'ouvrir droit à un repos compensateur obligatoire à 100 %.

## **2. Calcul de la durée annuelle de travail (art. 2 IV et V de la loi)**

Le calcul de la durée annuelle applicable dans le cadre de la modulation (**C. trav. L 212-8**) et de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (**C. trav. L 212-9**) sont simplifiés. La référence à « 35 heures par semaine en moyenne » est abandonnée pour ne retenir que celle du plafond de 1600 heures par an.

## **3. Définition des différentes catégories de cadres**

**L'article 2 VII et VIII de la loi** modifie la définition des cadres intégrés et celles des cadres autonomes pouvant être soumis à un forfait annuel en heures afin de recentrer ces catégories respectivement autour du critère de l'horaire collectif et de celui de l'autonomie.

La définition des cadres visés à **l'article L. 212-15-2 modifié du code du travail** est simplifiée. Ce sont désormais ceux « dont la durée des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels il sont intégrés ».

Les catégories de cadres visés à **l'article L. 212-15-3 modifié du code du travail** auxquels peut être proposé un forfait en jours sont désormais définies par rapport à la seule autonomie dont ces cadres disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. L'obligation de se référer à la nature des fonctions et aux responsabilités exercées disparaît.

Les catégories de cadres ainsi concernées sont déterminées par la convention ou l'accord collectif étendu ou l'accord d'entreprise.

La définition des salariés itinérants non cadres susceptibles de faire l'objet d'une convention de forfait annuel sur l'année est également assouplie. Ils sont définis à **l'article L. 212-15-3, III modifié du code du travail** soit au regard de l'impossibilité de prédéterminer leur durée du travail, soit au regard de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces deux critères deviennent alternatifs.

La définition des cadres dirigeants n'est pas modifiée.

#### **4. Le compte épargne-temps**

##### **Mise en place du compte épargne-temps (art. 2, IX, 1° de la loi)**

La création d'un compte épargne-temps doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise. La loi précise que cette convention ou cet accord, quelle que soit la forme, ne doit pas avoir fait l'objet de l'opposition d'une ou plusieurs 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.

##### **Monétarisation du compte épargne-temps (art. IX, 2° à 6° de la loi)**

L'objet du compte épargne-temps est élargi. Outre le fait de cumuler des droits à congé, il peut également permettre au salarié de se constituer une épargne «en argent ». Les éléments monétaires versés sur le compte ne doivent plus obligatoirement être convertis en jours de congé. Les éléments affectés au compte peuvent être valorisés en argent ou en temps, en fonction des prévisions de l'accord.

S'il est toujours possible d'affecter au compte 10 jours de congés payés non pris par an, seuls 5 d'entre eux peuvent être valorisés en argent.

Par ailleurs, la possibilité d'abonder le compte épargne-temps par du repos compensateur est limitée aux seuls cas où un accord a effectivement prévu la rémunération des heures supplémentaires en repos.

L'employeur a la responsabilité de provisionner les sommes d'argent et les jours de congés.

#### **5. Les astreintes (art. 3 de la loi)**

La nouvelle rédaction de l'article **L. 212-4 bis du code du travail** a pour objet de préciser le régime des astreintes au regard de la législation relative aux repos hebdomadaire et journalier.

Le temps d'astreinte ne donnant pas lieu à une intervention du salarié doit être considéré comme un temps de repos, que ce soit au regard du temps minimal de repos quotidien de 11 heures que du repos hebdomadaire de 35 heures minimum consécutives.

La loi revient sur la position de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui, par un arrêt du 10 juillet 2002, avait considéré qu'une astreinte ne donnant pas lieu à une intervention du salarié ne pouvait pas être considérée comme du temps de repos.

#### **6. Sécurisation des accords antérieurs (art. 16 de la loi)**

Les conditions de légalité des accords conclus en application des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 au regard de la présente loi sont précisées.

Sont concernés par le dispositif de sécurisation, les stipulations des conventions et accords collectifs de branche étendus ou des accords d'entreprise ou d'établissement conclus en application des deux lois précitées.

## **II. SMIC et garantie mensuelle de rémunération (art. 1<sup>er</sup> de la loi)**

En cas de réduction du temps de travail à 35 heures pour les salariés rémunérés au voisinage du SMIC, l'article 32-I de la loi du 19 janvier 2000 avait instauré une garantie mensuelle de rémunération (GMR).

Il existe actuellement 5 GMR

La loi prévoit une extinction progressive des garanties comportant trois mesures :

- le blocage de la mise en place de nouvelles garanties mensuelles de rémunération après le 1<sup>er</sup> juillet 2002 ;
- la revalorisation des différentes garanties existantes chaque 1<sup>er</sup> juillet en fonction de l'indice des prix à la consommation des ménages urbains dont le chef de famille est ouvrier ou employé à laquelle s'ajoutera pour les GMR 1 à 4 une majoration qui sera fixée par décret ;
- la réalisation au 1<sup>er</sup> juillet 2005 de la convergence des différentes garanties sur la valeur de la dernière garantie créée au 1<sup>er</sup> juillet 2002, préalablement indexée sur le coût de la vie.

Quant au SMIC, il sera aligné en 2005 sur la GMR 5. Pour ce faire, il sera revalorisé aux 1<sup>er</sup> juillet 2003, 1<sup>er</sup> juillet 2004 et 1<sup>er</sup> juillet 2005 d'un taux comprenant la hausse du coût de la vie et une majoration spécifique.

## **III. Allègements de cotisations (titre III de la loi)**

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2003, la ristourne dégressive sur les bas salaires et l'allègement 35 heures fusionnent pour laisser place à un dispositif unique : l'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale accessible à toutes les entreprises.

Maximale au niveau du SMIC horaire, la réduction est ensuite dégressive pour s'annuler à 1,7 SMIC, son calcul étant effectué sur la base du salaire horaire et non mensuel.

Aucune formalité préalable n'est exigée pour bénéficier du nouveau dispositif.

\*\*\*