



La défiscalisation des heures supplémentaires sera-t-elle incitative ?

« Travailler plus pour gagner plus » : le slogan de campagne sera mis en œuvre par la défiscalisation des heures supplémentaires. De quoi donner plus de souplesse aux PME confrontées à des pics d'activités.

C'était l'un des engagements majeurs du Président de la République durant la campagne électorale : la détaxation et la défiscalisation des heures supplémentaires, dans la lignée du slogan « travailler plus pour gagner plus ». Principe annoncé : les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires seraient exonérées de cotisations sociales (salariales et patronales) et non soumises à l'impôt sur le revenu. Même s'il reste quelques incertitudes techniques, par exemple le traitement de la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution de remboursement de la dette sociale (CRDS), cette mesure a pour ambition de renforcer la compétitivité des entreprises en diminuant les charges.

Et, de fait, elle présente plusieurs avantages pour les PME : d'abord, une atténuation des coûts, lorsque des variations d'activités imposent le recours aux heures supplémentaires ; en outre, elle contribue à la modération salariale, dans la mesure où il sera possible d'arbitrer en faveur d'un accroissement du volume d'heures supplémentaires, au détriment d'une augmentation de la rémunération. Enfin, sur un plan macro-économique, une telle mesure se traduit par une augmentation du pouvoir d'achat des salariés, ce qui rejaillit à terme sur le niveau de la consommation.

Il reste toutefois quelques obstacles pour les PME. Le premier concerne la prise

en compte les différentes catégories de collaborateurs, notamment les cadres qui sont rémunérés selon le principe du forfait jour, et les salariés à temps partiel. Ceux-ci n'effectuent pas des heures supplémentaires, mais « complémentaires ». Ces heures, dans la limite d'un contingent de 10%, bénéficieront aussi d'une exonération totale de charges sociales, mais ne seront pas majorées. Le risque de créer une « usine à gaz », que le chef d'entreprise devra gérer, n'est pas négligeable, si les dispositions retenues reposent sur de multiples paramètres temporels et catégoriels. Le système d'information et les applications métiers devront faire l'objet d'adaptation. En second lieu se pose le problème des très petites entreprises. Il est ainsi prévu que le taux de majoration des heures supplémentaires (de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure) dans les entreprises de moins de 20 salariés, qui était fixé à 10% jusqu'au 31 décembre 2008, serait porté à 25% au 1er octobre prochain. En contrepartie de cet alourdissement du taux de majoration, les employeurs bénéficieraient d'un allègement de cotisations sociales de manière à compenser le surcoût des heures supplémentaires et à inciter les entreprises à accroître leurs offres de travail. Cet avantage se matérialiserait sous la forme d'un abattement forfaitaire d'environ deux heures par heure supplémentaire pour les très petites entreprises.

Comment éviter que les TPE ne perdent un avantage ? Comme l'a calculé la CGPME,

le dispositif prévu ne semble guère incitatif pour les TPE : pour un salarié payé au SMIC, une heure supplémentaire coûte actuellement 11,04 euros, montant qui sera de 10,99 euros après l'adoption de la réforme. Enfin, pour le chef d'entreprise, au quotidien, il pourra être difficile, sous la pression des salariés et de leurs représentants, d'arbitrer entre des augmentations de salaires ou un accroissement des heures supplémentaires. Le risque d'une exacerbation des situations conflictuelles n'est donc pas négligeable.

Retrouvez tous les articles que Cegid met à la disposition des PME sur :

<http://www.cegid.fr/pme>

Contact

Siège Cegid SA
52 quai Paul Sédallian
69279 LYON CEDEX 09
FRANCE

Tél. : +33 (0)4 26 29 50 00

Fax : +33 (0)4 26 29 50 50

cegid@cegid.fr