

24 Est-ce la fin des heures supplémentaires ?

L'abaissement de la durée hebdomadaire du travail à 35 heures ne signifie pas qu'il n'y aura plus d'heures

supplémentaires. C'est en effet la *durée légale* et non la *durée effective* du travail qui est abaissée. Comme c'est le cas depuis 1982 (quand le temps de travail légal a été ramené à 39 heures par semaine) les heures supplémentaires vont continuer d'exister.

Toutefois, une partie des modalités de calcul des heures supplémentaires sera modifiée. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 1999, les heures de travail effectuées au-delà de la 41^e heure, contre la 42^e aujourd'hui, donneront droit à un *repos compensateur*. En outre, la rémunération des heures travaillées entre 39 heures et 41 heures sera majorée de 25 %, et 50 % au-delà. Ces mesures visent à limiter le recours aux heures supplémentaires.

Toutefois, lors de l'application de la réforme, la rémunération des heures supplémentaires effectuées entre 35 et 39 heures ne pourra être majorée de plus de 25 %. Le gouvernement envisage même de réduire ce taux si la conjoncture économique le permet, notamment si l'emploi augmente et si l'inflation est contenue.

De même, les heures effectuées entre 35 et 39 heures pourront être rémunérées sous forme de jours de repos ou pourront alimenter un *compte épargne-temps* et donc laisser la durée hebdomadaire de travail telle qu'elle est aujourd'hui. Cette mesure, qui devrait être – selon le gouvernement – particulièrement destinée aux cadres (question 3, page 15) est soupçonnée par certaines catégories syndicales d'ouvrir la porte au calcul annuel de la durée du travail. Cette forme de récupération fera l'objet d'une discussion entre les

partenaires sociaux. Une nouvelle loi, fin 1999, précisera le détail du calcul des heures supplémentaires, en particulier le régime spécifique pour les cadres.

Le reste du dispositif actuel de calcul demeure inchangé. En particulier, le contingent annuel d'heures supplémentaires qui donne droit à un repos compensateur (100 % du travail effectué dans les entreprises de plus de 10 salariés et 50 % dans les autres) reste de 130 heures.

Le nombre d'heures supplémentaires effectuées dépendra donc de la réorganisation du travail dans les entreprises et de la capacité de ces dernières à payer ce coût supplémentaire si elles n'y recourent pas moins ou si elles n'appliquent pas les 35 heures effectives de travail par semaine lors de l'entrée en vigueur de la loi (questions 20 et 22, pages 65 et 69).