

## 1. Retour à un SMIC unique :

La Loi AUBRY II du 19 janvier 2000-(art 32), a instauré pour les **salariés payés au SMIC** des entreprises à 35 heures, une garantie mensuelle de rémunération (GMR) garantissant aux salariés « 35 heures payées 39 ». Elle est calculée en fonction de l'année de mise en œuvre de la RTT dans les entreprises.

Garantie Minimale de Rémunération = maintien du SMIC 39 heures	
<b>GMR 1</b> (RTT entre le 1 <sup>er</sup> /06/1998 et le 31/06/1999)	1100,67 €
<b>GMR 2</b> (RTT entre le 1 <sup>er</sup> /07/1999 et le 30/06/2000)	1114,35 €
<b>GMR 3</b> (RTT entre le 1 <sup>er</sup> /07/2000 et le 30/06/2001)	1133,49 €
<b>GMR 4</b> (RTT entre le 1 <sup>er</sup> /07/2001 et le 30/06/2002)	1147,52 €
<b>GMR 5</b> (RTT depuis le 1 <sup>er</sup> /07/2002)	1154,27 €
<b>SMIC 35 heures</b> (151,67 heures/mois x 6,83 € )	1035,90 €

Application d'un **SMIC unique au 1<sup>er</sup> juillet 2005** . Cela veut dire :

- qu'il n'y aura **pas de nouvelle GMR** au 1<sup>er</sup> juillet 2003 : la rémunération des salariés des entreprises qui passeront aux 35 heures jusqu'au 30 juin 2005 sera égale à la dernière GMR (GMR 5) réévaluée au 1<sup>er</sup> juillet.
- que les premières GMR augmenteront **plus** vite que les suivantes jusqu'à retrouver un SMIC unique en 2005 . Les entreprises versant un SMIC sur la base de « 35 heures payées 35 » connaîtront la plus forte augmentation (11,4 % sur trois ans)

Compensation de ces augmentations par le [dispositif d'allègements](#) de cotisations sociales FILLON

Pour en savoir plus, [voir la fiche n° 1 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC](#) : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

## 2. Régime des heures supplémentaires :

### Les heures supplémentaires de la 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup>

Principe de majoration salariale (disparition du repos de bonification sauf accord collectif) pour les quatre premières supplémentaires de 36 à 39 :

- Jusqu'au 31/12/05 au taux de 10% pour les entreprises de 20 salariés et moins, à défaut d'accord de branche étendu fixant un taux supérieur.
- 25 % dans les entreprises de plus de 20 salariés à défaut d'accord de branche étendu qui peut modifier le taux légal en respectant un minimum de 10%.

**Les heures supplémentaires de la 40<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure** sont majorées au taux de 25 %

**Les heures supplémentaires au-delà de la 43<sup>ème</sup> heure** sont majorées au taux de 50 %

Pour en savoir plus, [voir la fiche n° 2 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC](#) : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

## 3. Contingent d'heures supplémentaires et le repos compensateur obligatoire:

**Le contingent réglementaire est fixé par le décret 2002-1257 du 15 octobre 2002 à 180 heures** pour toutes les entreprises. Il passe de **90 heures à 130 heures** dans le cadre d'un accord de modulation lorsque l'accord prévoit une variation de la durée hebdomadaire de travail au-delà des limites de 31 et 39 heures ou si le nombre d'heures modulables excède 70 heures par an.

Dans le cadre d'un accord de modulation de faible amplitude le contingent réglementaire d'heures supplémentaires reste inchangé : 180 heures par an.

### Le repos compensateur légal est modifié :

Le contingent conventionnel (et non plus réglementaire) sert de référence pour l'ouverture au droit à repos compensateur légal et à l'autorisation administrative.

Le seuil est remonté à 20 salariés (contre 10 précédemment) :

Repos compensateur légal		
Effectif	Ancien régime	Nouveau régime
Entreprise > 20 salariés	50 % à partir de la 42 <sup>e</sup> heure 100 % au-delà du contingent légal	50 % à partir de la 42 <sup>e</sup> heure 100 % au-delà du contingent légal
Entreprise de 10 à 20 salariés	50 % à partir de la 42 <sup>e</sup> heure 100 % au-delà du contingent légal	50 % au-delà du contingent conventionnel ou du contingent réglementaire
Entreprise ≤ 10 salariés	50 % au-delà du contingent légal	

**Attention** : les contingents négociés avant la parution de la loi Fillon du 17 janvier 2003 reçoivent leur plein effet pour l'ouverture au droit à repos compensateur dans la limite du contingent légal de 180 heures.

Pour en savoir plus, voir la fiche n° 3 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

#### 4. Mesures en faveur des entreprises de 20 salariés et moins :

Les entreprises de 20 salariés et moins faisaient l'objet de dispositions transitoires jusqu'au 31 décembre 2002 concernant la gestion des heures supplémentaires (HS).

Déclenchement pour les entreprises de 20 salariés et moins (disposition qui ne s'appliquait qu'aux entreprises de 10 salariés au plus) du **repos compensateur obligatoire** = à 50 % de chaque heure accomplie, à partir des heures supplémentaires effectuées au delà du contingent.

Sauf accords collectifs d'entreprise ou de branche prévoyant d'autres dispositions, **prorogation** jusqu'au 31 décembre 2005 de l'application du **taux de 10 %** (au lieu de 25 %) **pour le paiement des HS.**

Pour en savoir plus, voir la fiche n° 4 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

#### 5. Durée annuelle de travail :

L'organisation du travail par modulation ou réduction du temps de travail par octroi de jours de repos sur l'année permet de calculer la durée du travail sur une base annuelle.

La référence hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année est supprimée, l'unique référence annuelle est de 1600 heures. Cette durée constitue un plafond, toutefois les accords collectifs peuvent prévoir un plafond annuel inférieur.

Ainsi, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà :

- De 1600 heures \* par an
- De la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord collectif de modulation,
- De 39 heures en cas de RTT par l'octroi de jours de repos sur l'année.

Est un temps partiel un temps inférieur à 1600 heures \* par an.

\* ou la durée annuelle fixée conventionnellement si elle est inférieure.

Pour en savoir plus, voir la fiche n° 5 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

## 6. Forfait jours :

La circulaire rappelle que, en dehors des cadres dirigeants, les cadres sont désormais classés en :

- cadres intégrés, soumis au régime de droit commun. Ce sont ceux qui suivent l'horaire collectif du service ou de l'équipe. Précision utile de la circulaire : « ils peuvent en différentes occasions arriver un peu avant le reste des membres de l'atelier ou du service ou partir un peu plus tard » !
- cadres autonomes, pour lequel ne perdure plus qu'un seul critère, celui de l'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps

[Les itinérants non cadres peuvent être au forfait s'ils sont autonomes ou si leur temps de travail ne peut être prédéterminé à l'avance \(une seule des deux conditions suffit\)](#)

Pour en savoir plus, **voir la fiche n° 6 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003** sur le temps de travail et le SMIC : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

## 7. Compte Epargne Temps :

Le CET permet aux salariés de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels. Il est alimenté par :

- Des éléments temps, dans la limite de 22 jours par an, auxquels peuvent s'ajouter des jours de congés conventionnels sans limite et une partie des heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de 5 jours par an.
- Des éléments financiers, dont la liste est limitative.

La durée minimale du congé est de deux mois, à défaut d'accord qui peut le réduire et l'augmenter. Il doit être pris en principe dans les cinq ans, 10 ans lorsque le salarié a un enfant de moins de 16 ans ou un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans. Dans le cas d'une cessation progressive ou définitive d'activité d'un salarié de plus de 50 ans, le délai maximum d'utilisation ne s'applique pas. Les accords collectifs peuvent prévoir une monétarisation des jours de congés dans la limite de 5 jours par an.

Pour en savoir plus, **voir la fiche n° 7 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003** sur le temps de travail et le SMIC : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

## 8. Astreinte :

La circulaire du 14 avril 2003 apporte des précisions sur la situation juridique du salarié pendant l'astreinte et les abus qui pourraient être constatés.

L'astreinte est une « période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise ». Seule la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

En dehors du temps d'intervention, l'astreinte est considérée comme du repos. Il faut prévoir en tout état de cause 11 heures de repos quotidien sans interruption et 35 heures de repos le week-end sans interruption

Pour en savoir plus, **voir la fiche n° 8 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003** sur le temps de travail et le SMIC : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

### 9. Temps de trajet et temps de travail effectif :

Les temps de trajet sont qualifiés de la manière suivante :

- trajet du domicile au siège de l'entreprise : ce temps n'est pas considéré comme un temps de travail effectif ;
- trajet du siège de l'entreprise au lieu du chantier : dès lors que le salarié se tient à la disposition de l'employeur en partant de l'entreprise, ce temps est qualifié de temps de travail effectif, même s'il ne se situe pas dans l'horaire habituel de travail ;
- trajet du domicile au lieu de chantier : ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Pour en savoir plus, **voir la fiche n° 9 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC** : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>

### 10. Accords antérieurs :

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, la possibilité de conclure un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail par un salarié mandaté ou par un délégué du personnel est supprimée. Conséquence : aucune entreprise de moins de 50 salariés ne pourra conclure d'accords 35 heures à l'avenir, il lui faudra s'en tenir à ce que prévoit sa convention collective. Les clauses des accords antérieurs ne sont, quant à elles, pas remises en cause. Toutefois, ces accords conclus de manière dérogatoire cesseront seulement de produire leurs effets qu'en cas de conclusion d'un accord collectif s'y substituant (signés avec un ou plusieurs délégués syndicaux).

Pour en savoir plus, **voir la fiche n° 10 de la circulaire DRT n° 06 du 14 avril 2003 sur le temps de travail et le SMIC** : <http://www.35h.travail.gouv.fr/>