

TRAVAILLER PLUS pour... GAGNER QUOI au juste ?

Jacques Amar

Maître de conférences

en droit privé.

Qui croirait qu'en faisant deux fois plus de jogging par semaine et sans changer son alimentation, on maigrirait deux fois plus vite ? Qui croirait que faire l'amour deux fois la même nuit permet d'avoir des jumeaux ? Personne. Or, le slogan phare de la campagne présidentielle 2007 – travailler plus pour gagner plus – repose exactement sur le même genre d'automatisme : si les salariés travaillent davantage, ils gagneront d'autant plus d'argent que l'Etat renoncera à imposer ce surplus de rémunération. Encore faut-il bien évidemment que les heures soient comptabilisées, que la personne puisse véritablement travailler plus, que l'on s'entende sur la définition du temps de travail...

Pour comprendre la mystification que représente le slogan « travailler plus pour gagner plus », il convient d'abord de rappeler les raisons pour lesquelles les règles de droit du travail visent au contraire à dissuader le recours aux heures supplémentaires.

Recourir aux heures supplémentaires revient à accroître la charge de travail des salariés présents dans l'entreprise. C'est donc à la fois une mesure visant à inciter l'embauche – si le coût d'une heure peut équivaloir au double d'une heure normale, l'employeur a intérêt à recourir soit à des contrats à durée déterminée en cas de surcroît d'activité, soit à de nouveaux salariés – mais également à protéger les salariés en place. Se greffe ici un enjeu de santé publique :

faire travailler les salariés plus longtemps revient à les exposer à davantage de risques car la concentration de l'individu a des limites. Et l'on voit bien au passage que le slogan ignore complètement la pénibilité de certaines professions dans lesquelles les limitations du temps de travail sont une condition inhérente à la sécurité publique. On pense ici aux conducteurs de bus ou de camions par exemple. Bref, jusqu'à maintenant le législateur a estimé qu'entre le gain individuel résultant du temps de travail en plus accompli par le salarié et la santé publique, il valait mieux privilégier la santé publique. L'analyse vaut à l'identique pour les personnes postées devant des machines : un doigt coupé coûte plus cher à la collectivité que la relance par la consommation que l'on nous promet par la défiscalisation des heures supplémentaires.

Au titre de la santé publique, on peut bien également ranger les exigences écologiques. « Travailler plus » implique une utilisation plus accrue des moyens de production, une augmentation de la pollution sonore... Sauf à résoudre le problème de la quadrature du cercle, on ne peut pas intensifier la production et promouvoir un développement durable.

Plus encore, pour travailler plus, encore faut-il le pouvoir. On rappellera pour ceux qui auraient été mystifiés que ce n'est pas le salarié mais l'employeur qui décide d'attribuer des heures supplémentaires en fonction de ses besoins et non en fonction du désir du salarié de gagner plus – « gagner plus » étant une donnée très relative, compte tenu du fait que le coût de l'heure supplémentaire a été abaissé lors de la précédente législature.

« Gagner plus » présuppose en outre que les heures supplémentaires soient comptabilisées, ce qui soulève plusieurs types de problèmes. Premièrement, de plus en plus de salariés, cadres depuis 2000 comme certains non-cadres depuis 2005, sont, dans le jargon juridique, forfaitisés. Ils ne voient plus leur rémunération dépendre du nombre d'heures passées sur leur lieu de travail mais du nombre de jours de travail dans l'année. Ces salariés peuvent en toute légalité travailler treize heures par jour sans pour autant avoir effectué d'heures supplémentaires. Si heures supplémentaires il y a, elle n'intervient qu'à la quatorzième heure. Dans ce contexte, si on divise le nombre d'heures travaillées d'un cadre qui effectuerait 50 heures par semaine par rapport à une rémunération nette de 2000 euros, on est très proche du taux horaire d'un smicard. Et on ne voit pas comment cette personne peut matériellement « travailler plus » et juridiquement « gagner plus ».

Deuxièmement, pour que l'heure de travail soit payée, il faut qu'elle soit considérée comme du travail effectif, notion dont la définition a déjà généré un contentieux abondant. Cela ne concerne pas forcément par exemple, les heures de déplacements professionnels. On peut donc avoir l'impression de travailler

sans pour autant « travailler plus » au sens de la loi. Il en va d'ailleurs de même lorsque les horaires du salarié sont annualisés : son temps de travail hebdomadaire peut connaître d'importantes fluctuations sans pour autant qu'à la fin, cela se traduise par une rémunération supplémentaire.

Troisièmement, cela suppose que l'employeur déclare les heures supplémentaires effectuées. En bon gestionnaire, il peut bénéficier de l'effet d'aubaine résultant de la suppression des charges sociales sur ces heures pour privilégier un paiement en heures supplémentaires plutôt que des augmentations de salaires. Plus radicalement, l'employeur peut refuser de les comptabiliser car il estime normal que le salarié s'investisse dans son travail. Il bénéficie indirectement du soutien de la jurisprudence en la matière qui a considérablement allégé les obligations des employeurs en matière de contrôle du temps de travail.

Se greffent en outre d'autres difficultés résultant de l'articulation entre la loi et la convention collective. Par exemple, si la durée légale hebdomadaire de travail reste à 35 heures comme cela a été annoncé, l'heure supplémentaire intervient pour les personnes non-forfaitisées à la 36^{ème} heure à condition que le temps de travail ne soit pas annualisé. Mais si l'employeur a négocié avec ses salariés un accord d'entreprise qui prévoit une durée hebdomadaire de 39 heures, l'heure supplémentaire n'intervient qu'à la quarantième heure. Les salariés se trouvent donc pénalisés pour avoir négocié des conditions de travail propres à leur entreprise. On ne saurait être plus hypocrite ensuite lorsque l'on vante les mérites de la négociation collective.

Il faut donc se rendre à l'évidence : « travailler plus » n'entraînera pas automatiquement un surcroît de rémunération. Cela causera en revanche davantage d'accidents du travail, d'accidents de la circulation en raison de la fatigue, de pollution...