



# Eclaircissement sur les heures supplémentaires et les allègements fiscaux

12janvier2012

**La loi TEPA** (loi en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat) **est la traduction législative de la politique Sarkozyenne selon laquelle pour gagner plus il faut travailler plus...** (et enrichir un peu plus nos patrons mais ça ils ont oublié de le préciser !).

Elle a été créée pour les heures supplémentaires et complémentaires un allègement de cotisations sociales ainsi qu'une exonération d'impôt sur le revenu. Elle a été transposée au code local des impôts.

La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est exonérée de l'impôt sur le revenu (elle n'est pas comptabilisée dans le salaire net imposable).

Elles ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales et à une déduction forfaitaire sur les cotisations patronales.

## **A quoi sert donc ce « fameux » contingent ?**

Tout d'abord il est utile de rappeler que les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la durée légale par un salarié. Elles obéissent donc à un régime spécifique, tant en ce qui concerne leurs conditions d'exécution que leurs contreparties.

En ce sens, il est évident mais il faut le rappeler, que l'employeur ne peut dépasser les temps de travail maxima, qu'ils soient journaliers ou hebdomadaires. Ensuite, d'autres conditions doivent être respectées et diffèrent selon que l'on se situe ou non à l'intérieur d'un contingent d'heures supplémentaires.

En premier lieu, et dans tous les cas, les salariés ne peuvent se voir imposer des heures supplémentaires au-delà de certaines limites journalières ou hebdomadaires fixées par la loi ou par la convention collective. Légalement, la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures sauf dérogation conventionnelle ou de l'inspecteur du travail. Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures, ou sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 44 heures. Des dérogations peuvent toutefois être accordées par l'inspecteur du travail après avis des délégués du personnel s'il y en a (mais dans les entreprises du BTP notamment, on peut rêver...).

**Le contingent d'heures supplémentaires correspond à un nombre d'heures supplémentaires, définies par an et par salarié.**

Il peut être fixé par convention comme c'est le cas par la convention du BTP actuelle qui le fixe à 225 heures. Lorsqu'aucun contingent n'est fixé, ni par accord d'entreprise, ni par convention, c'est le contingent réglementaires de 220 heures qui s'applique. Tous les salariés sont soumis au contingent d'heures supplémentaires à l'exception des cadres dirigeants, les salariés soumis à un forfait annuel en jours et les salariés soumis à une annualisation du temps de travail.



La fiscalité des heures supplémentaires au-delà du contingent est du ressort de l'interprétation des services fiscaux.

**Il ne sera pas question pour la CFDT de soutenir un déplafonnement du contingent pour satisfaire à des mesures fiscales.** Toutes les heures supplémentaires accomplies peuvent très bien donner lieu à une exonération fiscale, il s'agirait pour la collectivité d'adapter ou de préciser le code de la fiscalité mais ce serait totalement en contradiction avec des mesures favorables à l'emploi local.

La FEA BTP quant à elle aimerait bien nous amener à un déplafonnement du contingent. Car en effet, là où les choses deviennent plus compliqué à admettre pour le patronat, c'est que les conventions collectives doivent fixer les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel, ainsi et surtout que les caractéristiques et les conditions de la **contrepartie obligatoire en repos (COR) due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel. C'est comme ça, c'est la loi !**

Une question s'impose alors : Quel est le nombre de ces salariés qui se sont vu notifier un redressement fiscal, voire même la totalité des 115 salariés qui dépassent le plafond des 220 heures, qui ont pu bénéficier de cette contrepartie en repos compensateur, qui est une obligation pour l'employeur en vertu de la loi ?

A ce sujet, nous ne pouvons que nous satisfaire de l'excellent article du Président du Conseil Territorial traitant de ces questions, on pourrait même aller jusqu'à lui prêter un élan soudain de syndicalisme ! Peut-être même ira-t-il jusqu'à prendre une carte syndicale à FO !

Effectivement la CFDT était plus que réservée en 2007 lorsque **l'assemblée territoriale a voté à l'unanimité** cette mesure sensée favoriser le pouvoir d'achat.

Effectivement **l'inspection du travail devrait effectuer des contrôles pour s'assurer que les salariés bénéficient de leurs droits**, mais sur certains sujets il est sans doute plus confortable de laisser faire l'action syndicale. Après ça, facile ! «ce sont ces emm... de la CFDT qui mettent la zizanie dans les entreprises..... ».

**Pas étonnant également dans ces conditions que les menaces de certains patrons portent leurs fruits !**

En conclusion, nous reprendrons la dernière question réponse de l'article du Président :

**10. N'est-il pas contradictoire d'entendre par exemple le patronat du BTP se plaindre du taux de chômage quand on regarde le nombre d'heures supplémentaires effectuées dans ce secteur? OUI et on peut regretter que cette question là n'ait pas été mise sur la place publique. J'entends depuis des années le patronat du BTP se plaindre du taux de chômage, en réalité certains font pratiquer aux salariés des heures supplémentaires en quantité phénoménale alors que de l'embauche de chômeurs permettrait aussi de réduire ce même taux de chômage et cela participerait aussi à l'économie locale. Les ouvriers finissent par être cassés physiquement, il n'est pas étonnant qu'ils quittent le BTP pour des horizons plus propices.**

Pire, et le Président Artano le sait pertinemment, **les représentants de la FEA BTP souhaitent l'appui de l'administration pour que des mesures soient prises pour empêcher les salariés qualifiés de fuir vers les fonctions publiques !**

Certains allant même jusqu'à affirmer qu'ils ne comprennent pas pourquoi leurs salariés préfèrent se tourner vers la fonction publique alors même qu'elle serait moins lucrative !

Et la santé, et la vie, et le bonheur de pouvoir profiter de sa famille en travaillant moins que 50 heures par semaine il peuvent comprendre ?

Merci de ne pas jeter dans la nature