

LA DURÉE DU TRAVAIL en entreprise répond à un cadre légal bien précis. Ces principes de base ne sont pas modifiés.

→ HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

sont considérées comme des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire (35 heures par semaine) ou de la durée considérée comme équivalente.

→ HEURES CHOISIES :

un accord collectif peut prévoir la possibilité pour le salarié qui le souhaite, d'effectuer en accord avec son employeur, des heures dites « heures choisies », au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise.

→ HEURES COMPLÉMENTAIRES :

sont appelées heures complémentaires, les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat. Tout contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites dans lesquelles de telles heures peuvent être exécutées.

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

→ DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL :

sauf dérogation, la durée maximale du travail est fixée à 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

→ UN EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU COMPLÉMENTAIRES À UN SALARIÉ ?

Un employeur peut exiger d'un salarié l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires à condition de respecter le cadre légal régissant le recours à ces heures. Le refus du salarié, sans motif légitime d'effectuer celles-ci, pour effectuer un travail urgent, peut constituer une faute grave.

→ UN SALARIÉ PEUT-IL PRENDRE L'INITIATIVE DE DEMANDER À SON EMPLOYEUR D'EXÉCUTER DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES OU COMPLÉMENTAIRES ?

Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires relève de l'initiative de l'employeur. Le salarié n'est donc pas en droit d'exiger l'accomplissement de telles heures, mais il peut informer son employeur qu'il serait volontaire en cas de besoin.

→ Autres avantages de la réforme...

→ UN GAIN EXONÉRÉ D'IMPÔT

La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007 est exonérée d'impôt sur le revenu. Pour en savoir plus, vous pouvez appeler « Impôts Service » au 0820 32 42 52 (0,12 € TTC la minute).



BON À SAVOIR !

Certaines entreprises de 20 salariés et moins étaient autorisées, jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard, à pratiquer un taux dérogatoire de majoration (10% au lieu de 25%) pour les 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail. Ce dispositif est supprimé de manière anticipée, au 1^{er} octobre 2007, ce qui constitue un avantage supplémentaire pour les salariés de ces entreprises.

→ Pour en savoir plus...

- www.travail-solidarite.gouv.fr
- www.impots.gouv.fr
- « Info Emploi » au 0821 347 347 (0,12 € TTC la minute)
- « Impôts Service » au 0820 32 42 52 (0,12 € TTC la minute).
- DDTEFP

Crédits photos : Corbis - Getty Images



SALARIÉS

HEURES SUPPLÉMENTAIRES :
ce qui change
au 1^{er} octobre 2007
pour les salariés.



À COMPTER DU 1^{ER} OCTOBRE 2007, les salariés à temps plein ou à temps partiel bénéficieront de certains avantages lorsque leur employeur leur demandera d'accomplir des heures supplémentaires ou complémentaires. Pour chacune de ces heures, ils auront en effet droit à :

- **une réduction de cotisations salariales**, avec pour incidence une rémunération nette versée supérieure ;
- **une exonération d'impôt du gain perçu.**

Ce dispositif, instauré par la loi du 21 août 2007, concerne l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de leur entreprise et l'organisation du temps de travail qui leur est applicable.



1. Si vous êtes salarié à plein temps

Sont concernées par ces avantages toutes les heures que vous effectuez, à la demande de votre employeur, au-delà de la durée légale du travail, c'est-à-dire au-delà de 35 heures par semaine. Si votre entreprise applique, en vertu d'un accord collectif, un horaire de travail hebdomadaire inférieur à la durée légale (par exemple, 32 heures par semaine), seules les heures effectuées à partir de la 36^e heure bénéficieront de ces avantages.

→ **LE DISPOSITIF S'APPLIQUE QUELLES QUE SOIENT LES MODALITÉS D'ORGANISATION ET D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL MIS EN PLACE DANS VOTRE ENTREPRISE.**

Vous êtes donc également concerné, selon des modalités adaptées à chacune de ces situations :

- **si vous êtes assujéti à un système de modulation du temps de travail ;**
- **si vous êtes soumis à une convention de forfait ;**
- **si la réduction du temps de travail s'effectue par l'octroi de jours de RTT.**

→ **VOUS ÊTES ÉGALEMENT CONCERNÉ PAR LA RÉFORME...**

Si vous êtes salarié d'un particulier employeur, un décret précisera ultérieurement les règles applicables.

BON À SAVOIR !

- Le cadre légal de la durée du travail ne change pas. Par conséquent, la nouvelle loi ne modifie ni les conditions d'organisation du temps de travail dans votre entreprise, ni la durée maximale de travail autorisée, qu'elle soit quotidienne ou hebdomadaire.
- Les « heures choisies » ouvriront également droit à ces avantages.

2. Si vous êtes salarié à temps partiel

Un contrat de travail à temps partiel est un contrat qui prévoit l'exécution d'un nombre d'heures de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail dans l'entreprise. Ainsi, par exemple, sera considéré comme un salarié à temps partiel le salarié qui effectue 33 heures hebdomadaires dans une entreprise appliquant les 35 heures, ou 30 heures dans une entreprise dans laquelle la durée hebdomadaire de travail a été fixée, par accord collectif, à 32 heures.

Si vous effectuez, à la demande de votre employeur, des heures complémentaires, c'est-à-dire que vous travaillez au-delà de la durée prévue par votre contrat de travail, vous bénéficierez de la réduction des cotisations sociales et d'exonération d'impôt pour la rémunération reçue pour ces heures.



BON À SAVOIR !

- Comme pour les heures supplémentaires, le cadre légal des heures complémentaires n'est pas modifié. L'exécution de telles heures ne peut s'effectuer que dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat (par exemple, 2 heures par semaine si le contrat prévoit une durée hebdomadaire de travail de 20 heures). Toutefois, un plafond supérieur peut être fixé par convention ou accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement, dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle. Et, dans tous les cas, la durée du travail doit rester inférieure à la durée légale ou conventionnelle.
- Dans le but d'éviter de favoriser le recours au temps partiel, l'employeur ne bénéficie pas d'allègements de charges patronales pour la réalisation d'heures complémentaires. Seules les charges salariales sont concernées.

3. Moins de charges à payer

Toute heure supplémentaire ou complémentaire rémunérée, ouvre droit à une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération. Ainsi, la rémunération nette perçue par le salarié, pour ces heures, s'en trouve augmentée.

CÔTÉ EMPLOYEUR AUSSI...

Toute heure supplémentaire rémunérée, effectuée à compter du 1^{er} octobre 2007, ouvre droit à une déduction forfaitaire sur les cotisations patronales de sécurité sociale. Les heures complémentaires sont exclues de cet avantage. Le coût brut du travail est ainsi allégé pour l'employeur.