

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

# TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS, DE NOUVEAU D'ACTUALITÉ

Texte  
Frédéric Hénin

*Janvier 2019, toute heure de travail supplémentaire est payée au salaire horaire brut. Les heures travaillées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure et dans la limite de 48 h par semaine sont exonérées de cotisations sociales, part salariale. Le 10 décembre dernier, le gouvernement a annoncé que les revenus supplémentaires ne seraient pas soumis à l'impôt sur le revenu (1).*

**L**e projet de loi de finances de la sécurité sociale pour 2019 prévoit une exonération totale des charges sociales part salariale pour les heures travaillées au-delà de la 35<sup>e</sup> heure, la durée hebdomadaire légale de travail. Autrement dit, le salaire horaire net de chaque heure de travail supplémentaire sera égal au salaire horaire brut.

Mais la rémunération perçue en supplément sera soumise à l'impôt, prélevé directement du salaire versé (1).

Le passage aux trente-cinq heures en 2000 a accru le contingent d'heures supplémentaires des salariés sans avoir réduit la durée hebdomadaire de travail maximale actuellement de 48 heures.

Les huit premières heures supplémentaires de travail effectuées par un salarié dans une entreprise de travaux ruraux seront majorées de 25 %.

Prenons un exemple : un salarié travaillant 39 heures par semaine est payé 10,01 € brut par heure (année de référence 2018).

Il fait donc 4 heures de travail supplémentaires payées 12,51 € brut (+ 25 %), soit 271,15 € par mois. Au total, son salaire net est de 1 376,13 €.

« Si après le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les quatre heures supplémentaires sont payées au niveau du salaire horaire brut, il percevra un salaire net de 1 408,60 €, avant prélèvement impôt à la source de 21,68 €, explique Marion Quentin, Responsable du Pôle Social chez BIZOUARD et Associés. Et ces 1 408,60 € équivalent alors à une hausse de salaire net de 32,47 €, ou 31,98 € après prélèvement de l'impôt ».

Au-delà de la huitième heure, la majoration est de 50%. Autrement dit, une fois l'exonération de charges –part salariale – appliquée, l'heure supplémentaire réalisée sera quasiment payée le double de l'heure travaillée au de ça de la 35<sup>e</sup> heure (15,2 € contre 7,80 € net/h environ).

« Pour les employeurs, le projet de loi de finances de 2019 ne remet pas en question l'exonération de charge patronale, prévue par la loi TEPA de 2007, précise

Marion Quentin. Celle-ci prévoit une remise de 1,5 € par heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés» (1).

L'exonération des charges sociales – part salariale – rendra les postes de travail des salariés qualifiés plus attractifs sans que leur employeur n'ait à supporter un coût supplémentaire. Elle incitera davantage les salariés à travailler plus. Or pour son employeur, l'heure travaillée supplémentaire lui revient plus chère que celle payée, au tarif normal, au de ça de 35 heures. Mais ce dernier a l'assurance de pouvoir compter sur son salarié compétent, en qui il a confiance.

### La réglementation actuelle en vigueur

Actuellement, pour augmenter les rémunérations de ses employés, un employeur peut augmenter son salaire de base et/ou lui demander d'effectuer des heures supplémentaires. Qu'elles soient majorées de 25 % ou de 50 %, le salaire horaire net est amputé de 20 % à 25 % de charges sociales. Mais depuis le 1<sup>er</sup> octobre dernier, le taux de cotisation actuel de 0,95 % Unedic sera nul.

Les salaires perçus en plus sont pris en compte pour les calculs des indemnités maladie, de chômage et pour la pension de retraite.

Heures supplémentaires incluses, la durée légale de travail hebdomadaire est de 48 heures et sur douze semaines, la durée moyenne de travail hebdomadaire ne doit pas excéder 42 heures.

Une journée de travail ne doit pas excéder 13 heures (comprenant un temps de pause obligatoire au bout de 6 heures de travail) et le repos quotidien doit être au minimum de 11 heures à la filée. Faire trop travailler épuise et met en danger la sécurité de ses employés.

Faire travailler certaines semaines 50, 55 ou 60 heures ses salariés pendant les périodes de moisson est tentant mais illégal. Une telle pratique pourrait-être assimilée à du travail dissimulé.



« Effectuer des heures supplémentaires ouvre droit à des repos compensateurs rémunérés si le salarié effectue plus de 220 heures par an, rappelle Marion Quentin. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, la durée du repos équivaut à la moitié du nombre effectué, dans celles de plus de 20 employés, une heure tra-

vaillée supplémentaire ouvre droit à une heure de repos compensateur ». L'employeur est tenu d'accorder ces repos à ses salariés même si ces derniers ne demandent pas à en bénéficier. Dans les faits, les salariés ne cherchent pas toujours à faire valoir leurs droits. Faire des heures supplémentaires l'intéresse souvent

plus que la durée de repos associée. Mais si l'employé est, pour une raison ou une autre, sur le départ, il pourra réclamer ce repos ou une indemnité compensatrice.

(1) sous réserve de publication au journal officiel - Papier rédigé le 12 décembre 2018.

### Annualisation du temps de travail et heures supplémentaires

Sur un an, la durée légale du travail est de 1586,55 heures pour 272 jours ouvrables. Les heures de travail effectuées au-delà de ce seuil sont assimilées à des heures de travail supplémentaires.

« La majoration de 25 % sur les heures travaillées au-delà des 1 586 heures est payée à la fin de l'année, précise Marion Quentin du cabinet d'experts comptables BIZOUARD et Associés. Celle effectuée au-delà la durée hebdomadaire de travail maximale fixée dans l'accord d'entreprise est payée à la fin de chaque mois ».

Lorsqu'un accord de modulation a été mis en place, le contingent d'heures supplémentaires annuel est généralement réduit à 130 heures (contre 220 heures sans accord de modulation). La valeur du contingent d'heures supplémentaires varie selon les entreprises et les accords de branche afférents.

### Les heures complémentaires majorées de 10 %

Pour les salariés en contrat de travail à temps partiel, on entend par heures complémentaires les heures effectuées au-delà durée du temps de travail hebdomadaire prévue.

Les heures de travail effectuées en plus de la durée du contrat sont majorées de 10 % tant qu'elles n'excèdent pas 10 % de la durée du contrat de travail.

Au-delà de 10 %, la majoration des heures de travail complémentaires est de 25 %. Le salarié ne doit effectuer pour autant 35 h de travail par semaine.

Par exemple, un salarié travaillant 20 heures par semaine et effectuant durant une semaine 23 heures sera ainsi rémunéré : les 2 premières heures seront majorées de 10 % et la troisième de 25 %.

## Gagnez votre presse KRONE BiG Pack pour une saison !

Participez sur notre stand  
au **SIMA** et sur [www.krone.fr](http://www.krone.fr) !  
Stand 5a C 036



Célébrez avec nous les 25 ans de la presse KRONE BiG Pack  
et tentez de gagner la vôtre pour une saison !\*



**KRONE**  
THE POWER OF GREEN



\*Maximum 6000 balles, modèle 1290, toutes les conditions auprès du Réseau KRONE. Photo non contractuelle



