



Les heures supplémentaires

Avril 2019



Editeur responsable : Secrétariat social UCM, Jean-Benoît Le Boulengé, Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde

Date de dernière mise à jour : 26/04/2019.

La reproduction, même partielle, des textes n'est autorisée qu'après accord écrit de l'UCM et moyennant citation de la source. L'UCM veille à la fiabilité des informations publiées, lesquelles ne pourraient toutefois pas engager sa responsabilité.



SECRÉTARIAT SOCIAL UCM

Association sans but lucratif – Secrétariat social agréé d'employeurs n° 200 par AM du 04/07/1946
Siège social : Chaussée de Marche 637, 5100 Wierde, TVA BE 0407.571.234

Table des matières

En bref	3
1. Les limites normales de la durée du travail	4
1.1. La limite journalière -----	4
1.2. La limite hebdomadaire -----	4
1.3. Les employeurs et les travailleurs visés -----	4
2. Les dépassements autorisés	5
2.1. La liste des dépassements autorisés -----	5
2.2. Les conditions à remplir -----	5
2.3. Les limites au dépassement -----	5
3. Les conditions de salaire et de récupération	6
3.1. La règle de base -----	6
3.2. Le paiement d'un sursalaire -----	6
3.3. L'octroi de jours de récupération -----	6
3.4. Dérogations aux règles de récupération -----	7
3.5. L'avantage fiscal -----	9
4. Les annexes	11
4.1. L'avantage fiscal : exemple de calcul -----	11
4.2. Les dépassements autorisés : tableau récapitulatif -----	12

En bref



■ Les heures supplémentaires en quelques mots ■

Les dispositions légales relatives à la durée du travail fixent des limites minimales à cette durée, mais également des limites maximales tant sur un plan journalier que sur un plan hebdomadaire.

Le dépassement des limites maximales est appelé heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires sont interdites. Quinze dérogations à ce principe sont néanmoins prévues par la loi. Leur mise en place est généralement conditionnée par le respect de formalités précises.

La prestation d'heures supplémentaires fait, en principe, l'objet d'une récupération et du paiement d'un sursalaire.

■ L'avantage fiscal ■

L'employeur et le travailleur bénéficient d'une dispense de versement d'une partie du précompte professionnel pour les 180 premières heures supplémentaires ouvrant le droit à un sursalaire. Dans le secteur Horeca, ce nombre est porté à 360 heures.

■ Ce que votre Secrétariat social fait pour vous ■

Le Secrétariat social UCM met, entre autres, à votre disposition un compteur d'heures qui alimente la fiche de paie du travailleur d'une mention relative au nombre d'heures supplémentaires à récupérer. Ce compteur est alimenté sur base des informations fournies par l'employeur.

1. Les limites normales de la durée du travail

Les dispositions légales relatives à la durée du travail fixent des limites minimales à cette durée, mais également des limites maximales tant sur un plan journalier que sur un plan hebdomadaire.

■ 1.1. La limite journalière ■

La durée du travail des travailleurs ne peut dépasser **8 heures par jour**.

Cette limite journalière de 8 heures peut être adaptée dans 2 hypothèses.

Elle peut être portée à :

- **9 heures** lorsque le régime de travail comporte par semaine un demi-jour, un jour ou plus d'un jour de repos autre que le dimanche, c'est-à-dire dans la grande majorité des cas,
Ex. : le régime de la semaine de 5 jours ;
- **10 heures** pour les travailleurs qui, en raison de l'éloignement du lieu de travail, doivent s'absenter pendant plus de 14 heures par jour. Le calcul des heures d'absence est à apprécier par rapport aux horaires des transports en commun dont le travailleur peut disposer.

■ 1.2. La limite hebdomadaire ■

Pour l'évaluation des heures supplémentaires, la limite hebdomadaire pour les entreprises du secteur privé est de **40 heures/semaine** ou une **limite hebdomadaire effective inférieure fixée par convention collective de travail (CCT)** au niveau du secteur d'activité ou de l'entreprise.

Pour rappel, ces limites ne doivent pas être confondues avec le temps de travail moyen à respecter dans l'entreprise et qui ne peut dépasser 38 heures par semaine ou une limite hebdomadaire moyenne inférieure fixée par CCT sectorielle ou d'entreprise.

Ex. :

- CCT à 38 h/semaine en moyenne mais prestations effectives à 40 heures avec octroi de 12 RTT par an (RTT = repos compensatoire pour réduction du temps de travail) → heures supplémentaires calculées au-delà de la 40^{ème} heure.
- CCT à 38 h/semaine en moyenne mais prestations effectives à 39 heures avec octroi de 6 RTT par an → heures supplémentaires calculées au-delà de la 39^{ème} heure.
- CCT à 36 h/semaine en moyenne mais prestations effectives à 37 heures avec octroi de 6 RTT par an → heures supplémentaires calculées au-delà de la 37^{ème} heure.
- CCT à 37 h/semaine effectives → heures supplémentaires calculées au-delà de la 37^{ème} heure.

En pratique, la durée du travail ne peut donc excéder 9 heures par jour (*ex. :* en régime 5 jours) et 40 heures par semaine (ou les limites inférieures fixées par une CCT).

Si l'entreprise ne dépasse pas ces limites journalières et/ou hebdomadaires, il n'y a pas de prestations supplémentaires, donc ni sursalaire ni récupération obligatoire.

■ 1.3. Les employeurs et les travailleurs visés ■

Le régime des heures supplémentaires n'est applicable qu'aux employeurs et aux travailleurs soumis à la réglementation sur la durée du travail.

1.3.1. Les employeurs visés

Il s'agit de **tous** les employeurs à l'exception des employeurs non soumis à la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, tels que les fabriques d'église, les hôpitaux publics ou encore les ambassades.

1.3.2. Les travailleurs visés

Il s'agit de **tous** les travailleurs liés par un **contrat de travail** ou qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations sous l'autorité d'une autre personne (*ex.:* apprentis) à l'exception :

- des représentants de commerce
- des personnes investies d'un poste de direction ou de confiance (*ex. :* directeur, sous-directeur, secrétaire particulier, cadre, gérant, contremaître, concierge dans une entreprise industrielle ou commerciale, etc)
- des travailleurs à domicile
- des domestiques
- des personnes occupées dans une entreprise familiale où ne travaillent que des parents, des alliés ou des pupilles, sous l'autorité exclusive du père, de la mère ou du tuteur
- du personnel navigant des entreprises de pêche et du personnel navigant occupé à des travaux de transport par air
- des médecins, vétérinaires, médecins spécialistes en formation.

2. Les dépassements autorisés

Le principe général interdit les heures supplémentaires à savoir toute prestation effectuée au-delà des limites journalières et hebdomadaires définies au point 1 ci-dessus.

Quinze dérogations à ce principe sont néanmoins prévues par la loi.

■ 2.1. La liste des dépassements autorisés ■

Les travaux et situations énumérées ci-dessous constituent les 15 dérogations dans le cadre desquelles la prestation d'heures supplémentaires est autorisée par la loi.

Il s'agit :

1. du travail effectué par des équipes successives
2. du travail qui ne peut être interrompu en raison de sa nature, également appelé travail en continu
3. des travaux d'inventaire et de bilan
4. des travaux dans certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises où les limites normales du temps de travail ne peuvent être appliquées. On parle dans ce cadre de « grande flexibilité »
5. des travaux préparatoires ou complémentaires à effectuer en dehors du temps de production
6. des travaux de transport, de chargement et de déchargement
7. du travail qui ne peut être déterminé de manière précise en raison de sa nature
8. des travaux où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide
9. du surcroît extraordinaire de travail
10. de l'exécution dans l'entreprise de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent
11. de l'exécution dans l'entreprise de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel
12. des travaux commandés par une nécessité imprévue
13. de l'exécution pour le compte de tiers de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent
14. de l'exécution pour le compte de tiers de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel
15. du quota de 120 heures supplémentaires volontaires.

Notre conseil

Vous avez parcouru la liste des dérogations et vous pensez n'être concerné par aucune de celles-ci.

Le quota de 100 heures supplémentaires volontaires a été introduit dans la législation par la loi pour un travail maniable et faisable entrée en vigueur le 01/02/2017. Depuis, le quota a été augmenté par la CCT n°129 à 120 heures. Ces heures ne doivent pas être justifiées par l'un ou l'autre motif.

Par ailleurs, la dérogation pour surcroît extraordinaire de travail est une dérogation très utilisée. Celle-ci peut peut-être s'appliquer à votre entreprise ?

■ 2.2. Les conditions à remplir ■

La très grande majorité de ces dérogations sont conditionnées par des formalités à respecter.

Il s'agit généralement

- d'une notification au contrôle des lois sociales et/ou d'un accord de la délégation syndicale (ex.: surcroît extraordinaire de travail)
- ou
- d'une autorisation par arrêté royal.

Des arrêtés royaux ont déjà été pris dans certains secteurs et pour certaines dérogations.

C'est le cas notamment dans le secteur des soins de santé (CP n° 330 et 332), du transport de choses pour compte de tiers (CP n° 140.03), de l'Horeca (CP n° 302) ou encore de l'horticulture (CP n° 145).

La prestation d'heures supplémentaires volontaires est soumise à la conclusion d'un accord écrit préalable avec chaque travailleur concerné.

Notre conseil

Vérifiez si un arrêté royal a déjà été pris dans votre secteur.

Demandez à votre gestionnaire un modèle d'accord individuel pour heures supplémentaires volontaires.

■ 2.3. Les limites au dépassement ■

Pour chaque type de dérogation, la législation détermine le nombre maximal d'heures de dépassement autorisées par jour et par semaine.

La législation fixe également les limites à partir desquelles un sursalaire est dû et les règles en matière de récupération éventuelle des heures prestées.

Notre conseil

Consultez notre tableau récapitulatif (cf. annexe 5.2.).

Nous y avons résumé l'ensemble des dérogations existantes ainsi que les formalités à respecter, le nombre d'heures supplémentaires autorisées et les règles relatives au paiement d'un éventuel sursalaire et à la récupération des heures prestées.

Des dérogations sectorielles s'ajoutent parfois aux dérogations légales. Pour en savoir plus sur ce qui est possible au sein de votre secteur, consultez nos flash sectoriels. Ceux-ci sont disponibles auprès de votre gestionnaire.

3. Les conditions de salaire et de récupération

■ 3.1. La règle de base ■

La loi sur le travail instaure 2 obligations en cas de prestations d'heures supplémentaires :

- le paiement d'un sursalaire pour les heures supplémentaires prestées (paiement immédiat) et
- une récupération payée, correspondant aux heures supplémentaires prestées, et octroyée, en principe dans le trimestre, afin de respecter la durée normale de travail (paiement différé).

Le sursalaire pour les heures supplémentaires prestées est payé immédiatement, c'est-à-dire lors de la paie la plus proche de la prestation des heures supplémentaires.

Le salaire normal afférent aux heures supplémentaires prestées est payé de façon différée c'est-à-dire au terme du mois au cours duquel la récupération de ces heures est effectivement prise.

Ex. : Un ouvrier preste 8 heures supplémentaires durant le mois d'août. Un jour de récupération lui est octroyé en septembre. En août, le travailleur reçoit la rémunération normale du mois d'août et le sursalaire correspondant aux 8 heures supplémentaires (paiement immédiat).

En septembre, le travailleur perçoit la rémunération normale des prestations effectives du mois de septembre et le salaire normal correspondant aux heures de récupération (paiement différé).

■ 3.2. Le paiement d'un sursalaire ■

3.2.1. Le calcul du sursalaire

Le montant de ce sursalaire est fixé à :

- **50%** de la rémunération normale si la prestation supplémentaire est effectuée un jour ouvrable
- **100%** de la rémunération normale si la prestation supplémentaire est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Un sursalaire est dû, en principe :

- **au-delà de 9 heures par jour** ou
- **au-delà de 40 heures par semaine** ou
- au-delà des **limites inférieures effectives fixées par CCT** ou dans certains cas, par règlement de travail.

Selon le type de dérogation, ces limites peuvent varier. Elles sont portées à :

- **11 heures/jour et 50 heures/semaine**
 - pour le travail en équipes successives
 - pour les travaux effectués dans le cadre de la grande flexibilité
- **12 heures/jour**
 - pour les travaux qui ne peuvent pas être interrompus
- **10 heures/jour et 40 heures/semaine**
 - pour les travailleurs éloignés de leur domicile.

3.2.2. Le nombre d'heures donnant droit au sursalaire

Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant le droit au sursalaire, il faut uniquement tenir compte de la durée du travail **effectivement prestée**.

Les heures pendant lesquelles aucun travail n'a été effectué n'ouvrent pas de droit au sursalaire. Les jours fériés, les jours assimilés couverts par un salaire garanti ou encore les jours de repos compensatoires ne sont donc pas comptabilisés.

■ 3.3. L'octroi de jours de récupération ■

3.3.1. La limite interne

A aucun moment, le nombre d'heures à récupérer au cours de la période de référence ne peut être supérieur à **la limite interne**.

La limite interne est fixée à 143 heures.

Une fois cette limite de 143 heures supplémentaires cumulées atteinte, des jours de **récupération** doivent être octroyés **avant** que de **nouvelles heures supplémentaires** puissent être effectuées au cours de la période de référence concernée.

Certaines heures ne sont pas comptabilisées dans la limite interne :

- le crédit d'heures non récupérable
 - Il s'agit des heures que le travailleur peut choisir de ne pas récupérer. Ce crédit est fixé à 91 heures mais peut être porté à 130 ou 143 heures (cf. infra). Dans le secteur Horeca, le crédit d'heures supplémentaires est fixé à 300 heures ou 360 heures pour les entreprises disposant d'un système de caisse enregistreuse. Ces heures supplémentaires non récupérées sont, en outre, dans le secteur Horeca, payées sans sursalaire et sans charge sociale ni fiscale.
- les heures supplémentaires pour lesquelles la loi sur le travail ne prévoit pas d'obligation de récupération :
 - les heures de dépassement pour effectuer des travaux dans l'entreprise en vue de faire face à un **accident survenu ou imminent** ou en vue de faire face à une **réparation urgente** aux machines ou au matériel
 - les **heures supplémentaires volontaires à concurrence des 25 premières heures**. Ce quota peut être augmenté jusqu'à 60 heures par CCT sectorielle. Au-delà de la 25^{ème} heure ou d'une autre limite fixée par le secteur, les heures supplémentaires volontaires sont prises en compte pour le respect de la limite interne
 - les **heures supplémentaires volontaires à concurrence de 360 heures**, uniquement dans les entreprises du secteur Horeca qui utilisent un **système de caisse enregistreuse**. Dans ces entreprises, le quota des heures supplémentaires volontaires est fixé à 360 heures par travailleur et par an. Ce quota de 360 heures supplémentaires volontaires spécifique à certaines entreprises de l'Horeca n'est pas comptabilisé dans la limite interne.

3.3.2. Le respect de la durée moyenne de travail

La durée hebdomadaire de travail doit être respectée en moyenne sur une période de référence, fixée à un trimestre. Pour ce faire, toute heure supplémentaire doit faire l'objet d'une récupération au cours du trimestre.

Cette période d'un trimestre peut être **portée à un an maximum** par :

- un arrêté royal pris après consultation de la commission paritaire compétente
- une CCT sectorielle ou d'entreprise
- ou, à défaut, par le règlement de travail. Une copie de la modification du règlement de travail doit être communiquée au président de la Commission paritaire à laquelle ressort l'entreprise.

Notre conseil

Pour vérifier que toutes les heures supplémentaires ont été récupérées, référez-vous au compteur d'heures supplémentaires après vous être assuré auprès de votre gestionnaire que celui-ci est activé ou appliquez la formule suivante :

- Etablissez la durée normale de travail du trimestre, à savoir 13 semaines x la durée hebdomadaire de travail (ex. : 13 x 38 h. = 494 heures/trimestre)
- Additionnez le total des heures de prestations
- Déduisez du montant obtenu les heures de récupération.

Le total ne peut pas dépasser la durée normale de travail du trimestre ou de la période de référence qui s'applique (ex. : total/trimestre ≤ 494 heures).

3.3.3. Le nombre d'heures supplémentaires ouvrant le droit à la récupération

Pour déterminer le droit à la récupération, les règles diffèrent de celles applicables pour le calcul du droit au sursalaire.

Pour le droit au sursalaire, seules les prestations effectives sont à prendre en considération.

Pour le droit à la récupération, différentes périodes d'absence sont assimilées à du travail effectif et doivent être comptabilisées comme si le travailleur avait réellement effectué des prestations.

Le cas échéant, il faudra donc se référer à l'horaire en vigueur pendant l'absence du travailleur tel qu'il est prévu dans le règlement de travail pour vérifier le droit à des jours de récupération.

Sont assimilés :

- les jours fériés, les jours de remplacement du jour férié et les jours de repos compensatoires accordés pour un travail effectué au cours d'un jour férié
- les suspensions prévues par la loi du 03/07/1978 (ex.: maladie, vacances, accident du travail, maternité, chômage temporaire - économique, intempéries, petits chômage, ...)
- les repos compensatoires accordés par une CCT dans le cadre de la réduction du temps de travail (RTT)

- les repos compensatoires pour heures supplémentaires accordés dans les 3 mois qui suivent la fin de la période de référence.

Ne sont pas assimilés :

- la récupération du travail du dimanche
- les jours de récupération des heures supplémentaires
- les heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou à l'occasion de travaux commandés par une nécessité imprévue pour lesquelles le travailleur a opté pour la non-récupération (paiement immédiat à 150 ou 200%)
- les heures supplémentaires volontaires.

Les jours de récupération ne peuvent pas être imputés sur des journées où le travailleur n'aurait pas été occupé. Ces jours de récupération ne peuvent donc pas coïncider, par exemple, avec les dimanches, jours fériés, jours d'absence pour cause de maladie, ...

Les récupérations ne doivent pas nécessairement être octroyées par journées complètes, sauf dans 3 situations (cf. le tableau récapitulatif repris à l'annexe 5.2.).

Notons encore qu'un travailleur ne peut pas être mis en chômage temporaire pour cause d'accident technique, d'intempéries ou pour cause économique, avant l'épuisement total des heures de récupération auxquelles il peut prétendre.

3.3.4. L'impossibilité de récupérer

Lorsque le contrat de travail est rompu alors que le travailleur n'a pas pris tous ses jours de récupération, il y a lieu d'en payer le solde au taux en vigueur au moment du paiement.

■ 3.4. Dérogations aux règles de récupération ■

3.4.1. Dérogation à la récupération dans la période de référence

Pour certains types d'heures supplémentaires, la loi sur le travail a prévu des tempéraments à l'obligation de récupération dans le trimestre ou une période de référence plus longue (maximum 1 an).

Il s'agit :

- **des travaux d'inventaire et de bilan** : les jours de récupération doivent être octroyés dans les 13 semaines qui suivent les dépassements
- **du surcroît extraordinaire de travail et de l'exécution de travaux pour compte de tiers** : possibilité de récupérer **dans les 3 mois qui suivent** le trimestre ou une période plus longue définie par arrêté royal. Si le contrat de travail est **suspendu pendant moins de 6 mois**, la récupération est à octroyer dans les 3 mois qui suivent la période de suspension. La récupération ne doit pas être octroyée en cas de suspension du contrat de travail pendant **plus de 6 mois**. Dans ce cas, la récupération est payée au taux en vigueur au moment du paiement.

3.4.2. Heures supplémentaires sans récupération

Dans certaines situations, la loi sur le travail ne prévoit pas d'obligation de récupération.

Il s'agit :

- des travaux effectués dans l'entreprise en vue de faire face à un **accident survenu ou imminent** ou en vue de faire face à une **réparation urgente** aux machines ou au matériel : aucune récupération ne doit être octroyée dans ces cas
- du quota de 120 **heures supplémentaires volontaires** : aucune récupération ne doit être octroyée pour ces heures. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ouvrant le droit à la récupération (cf. point 3.3.3. ci-avant).

Dans le secteur Horeca, le crédit d'heures supplémentaires volontaires pour lesquelles aucune récupération ne doit être octroyée est porté à 360 heures par travailleur et par an, exclusivement pour les entreprises faisant usage d'un système de caisse enregistreuse.

3.4.3. Choix de récupérer ou non

En cas d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un **surcroît extraordinaire de travail** ou pour des travaux commandés par une **nécessité imprévue**, le travailleur peut choisir s'il souhaite ou non récupérer les 91 premières heures supplémentaires prestées par an.

S'il ne souhaite pas les récupérer, elles lui seront payées. Le salaire « immédiat » est alors porté à 150% si les heures supplémentaires avec sursalaire ont été effectuées un jour ouvrable et à 200% si elles l'ont été un dimanche ou un jour férié.

Ces **heures supplémentaires payées à 150 ou 200%** ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ouvrant le droit à la récupération (cf. point 3.3.3. ci-avant).

Les conditions à respecter

Ce choix n'est possible que pour les heures supplémentaires prestées :

- en raison d'un surcroît extraordinaire de travail
- ou à l'occasion de travaux commandés par une nécessité imprévue.

Par ailleurs, seul le **travailleur décide** de ne pas récupérer les 91 premières heures supplémentaires prestées. L'employeur ne peut en aucun cas lui imposer ce choix.

Le travailleur doit communiquer son choix avant la fin de la période de paiement au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été prestées.

A défaut de choix exprimé par le travailleur, le régime habituel sera applicable, à savoir le paiement des heures supplémentaires à un taux de 50% ou 100% à la fin de la période de paie et la récupération de ces heures au cours de la période de référence avec paiement d'un salaire normal.

Ce choix de ne pas récupérer et d'être payé à 150%

(ou 200% si le travail est effectué un dimanche ou un jour férié) vaut pour les 91 premières heures supplémentaires prestées. Ces 91 heures sont calculées par an et par travailleur.

A partir de la 92^{ème} heure, le principe de base s'applique à nouveau : à savoir le paiement des heures supplémentaires à un taux de 50% ou 100% à la fin de la période de paie et la récupération de ces heures au cours de la période de référence avec paiement d'un salaire normal.

De la 92^{ème} à la 130 ou 143^{ème} heure

Les secteurs peuvent négocier et porter le nombre d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur a le choix entre rémunération et récupération de 91 heures à **130 heures** par an selon une procédure prévue à cet effet.

A défaut de décision prise au niveau du secteur avant le 01/04/2014, le plafond de 91 heures peut être porté à 130 heures via CCT d'entreprise ou modification du règlement de travail.

Le délai du 30/03/2014 est prolongeable à l'unanimité des membres de la Commission paritaire.

Le plafond de 130 heures peut, à son tour, être porté à **143 heures mais uniquement via CCT sectorielle**. Ceci dit, le secteur peut déléguer tout ou partie de la décision d'augmenter le plafond à 143 heures à un accord conclu au niveau de l'entreprise.

Les spécificités du secteur Horeca

Le crédit d'heures supplémentaires non récupérable est fixé à 300 heures pour les entreprises du secteur. Il passe à 360 heures pour les entreprises du secteur qui utilisent un système de caisse enregistreuse.

Le choix de ne pas récupérer est possible pour les heures supplémentaires prestées :

- en raison d'un surcroît extraordinaire de travail
- ou à l'occasion de travaux commandés par une nécessité imprévue.

Comme pour les autres secteurs, seul le **travailleur décide** de ne pas récupérer certaines heures supplémentaires prestées. L'employeur ne peut pas lui imposer ce choix.

Le travailleur doit communiquer son choix dans le délai. **A défaut**, le régime habituel sera applicable.

Ces heures non récupérées sont payées sans sursalaire. Elles ne sont pas soumises à l'ONSS et sont exonérées d'impôts. Il s'agit donc d'heures supplémentaires nettes.

Si l'entreprise utilise un système de caisse enregistreuse, ces dispenses de sursalaire, cotisations de sécurité sociale et impôts s'appliquent tant aux heures non récupérées prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue qu'aux heures non récupérées prestées dans le cadre du quota de 360 heures supplémentaires volontaires spécifique à l'Horeca, mais seulement pour un total de 360 heures nettes.

Les heures non récupérées ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ouvrant le droit à la récupération (cf. point 3.3.3. ci-avant).

■ 3.5. L'avantage fiscal ■

Tant l'employeur que le travailleur peuvent bénéficier d'un avantage fiscal pour les 180 premières heures supplémentaires qui ouvrent le droit à un sursalaire.

Cet avantage prend la forme d'une dispense de versement d'un pourcentage du précompte professionnel.

3.5.1. Les heures supplémentaires visées

Cet avantage s'applique, par an et par travailleur, aux 180 premières heures supplémentaires, qui ouvrent le droit à un sursalaire.

Le plafond de 180 heures est :

- augmenté à 360 heures supplémentaires si ces heures sont prestées par des travailleurs occupés dans une entreprise relevant du secteur de l'Horeca
- soumis à la condition que l'entreprise utilise un système électronique d'enregistrement de présence sur chantier, lorsque ces heures supplémentaires sont prestées par des travailleurs occupés dans une entreprise exécutant des travaux immobiliers au sens large et qu'elles concernent des revenus antérieurs aux revenus 2019 (exercice d'imposition 2020) et postérieurs aux revenus 2020 (exercice d'imposition 2021).

Toutes les heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire et prestées dans le cadre des dérogations autorisées par la loi ou en vertu de l'AR n° 213 (Secteur de la construction - CP n° 124) sont visées.

Le fait que le travailleur opte pour le paiement des heures supplémentaires plutôt que pour la récupération, dans le cadre d'heures supplémentaires pour surcroît extraordinaire de travail ou à l'occasion de travaux commandés par une nécessité imprévue, ne fait aucune différence pour le calcul de l'avantage fiscal.

Les heures complémentaires avec sursalaire des travailleurs à temps partiel ouvrent également le droit à l'avantage fiscal.

Notre conseil

Pour d'avantage d'informations sur cette notion d'heures complémentaires, consultez notre « Info sociale – le travail à temps partiel » disponible auprès de votre gestionnaire.

3.5.2. L'avantage fiscal pour l'employeur

L'employeur est dispensé du versement du précompte professionnel à raison de :

- **41,25%** pour les heures supplémentaires prestées avec un **sursalaire légal de 50% ou 100%**.
- **32,19%** pour les heures supplémentaires prestées avec un sursalaire légal de 20% (CP n° 124).

Ces pourcentages se calculent sur le salaire à 100% des heures qui ont servi de base au calcul du sursalaire.

Notre conseil

Pour un exemple concret, consultez l'annexe 5.1.

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de précompte professionnel, l'employeur doit respecter 3 conditions :

1. L'employeur doit être **soumis à la loi du 05/12/1968 sur les conventions collectives** de travail et les commissions paritaires ou être une société d'intérim mettant des salariés à disposition de ces mêmes employeurs.
2. Il ne pourra bénéficier de l'avantage que pour les heures supplémentaires effectuées par des **travailleurs soumis à la loi du 16/03/1971 sur le travail**.
3. De plus, ces travailleurs doivent être visés par la **catégorie 1 de la réduction structurelle**.

Cette catégorie vise les travailleurs assujettis complets à l'ONSS, et qui ne sont pas occupés dans un atelier protégé ou chez un employeur du secteur Maribel social (le secteur Maribel social concerne les CP 330, 331, 332, 319.00, 319.01, 319.02, 327 et 329 et certaines entreprises spécifiques).

Ne sont pas assujettis complets à l'ONSS et n'ouvrent donc pas le droit à la dispense pour l'employeur : les employés de maison, les jeunes jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans, les sportifs rémunérés, les travailleurs occasionnels dans l'agriculture et l'horticulture, les médecins suivant une formation de spécialiste (MACS) et les parents d'accueil.

Pour pouvoir porter la dispense à 180 heures, l'employeur concerné doit, en outre, utiliser un système d'enregistrement des présences sur chantier.

3.5.3. L'avantage fiscal pour le travailleur

La mesure fiscale applicable au travailleur consiste en une réduction de l'impôt sur les personnes physiques (IPP), qui est calculée au niveau du précompte professionnel (dispense de versement). Le net du travailleur sera donc augmenté.

Le travailleur est dispensé du versement du précompte professionnel à raison de :

- **57,75%** pour les heures supplémentaires prestées avec un **sursalaire légal de 50% ou 100%**
- **66,81%** pour les heures supplémentaires prestées avec un sursalaire légal de 20% (CP n° 124).

Ces pourcentages se calculent sur le salaire à 100% des heures qui ont servi de base au calcul du sursalaire.

Notre conseil

Pour un exemple concret, consultez l'annexe 5.1.

Toutefois, si l'impôt est inférieur à ce pourcentage, la réduction d'impôt est limitée au précompte professionnel. Le travailleur qui aurait perçu trop ou trop peu d'avantage pourra donc voir sa situation régularisée lors du calcul de son impôt final.

Pour pouvoir bénéficier de la dispense de précompte professionnel, le travailleur doit respecter 2 conditions :

1. le travailleur doit être **soumis à la loi sur le travail du 16/03/1971**
2. et doit être occupé par un **employeur soumis à la loi du 05/12/1968 sur les CCT.**

Contrairement au champ d'application de l'avantage « employeur », le travailleur ne doit pas nécessairement être visé par la catégorie 1 de la réduction structurelle. Cela signifie par exemple, qu'un travailleur occupé dans le secteur socioculturel ou dans une maison de repos pourra bénéficier d'une réduction d'impôts alors que son employeur ne bénéficiera d'aucun avantage fiscal.

3.5.4. Les limites de ces réductions de précompte

Le montant des dispenses de versement de précompte travailleur et employeur ne peut dépasser le montant du précompte disponible.

La part travailleur est accordée en premier lieu.
La part employeur est accordée à concurrence du solde éventuel.

3.5.5. Le cumul avec d'autres réductions

Pour un même travailleur, le cumul éventuel de cet avantage avec la dispense de versement de précompte pour travail en équipe et de nuit, pour recherche scientifique notamment, est admis.

Ces dispenses sont également cumulables avec la dispense générale de versement d'une partie du précompte professionnel de 1%.

Une seule limite est d'application : il n'est pas autorisé d'octroyer un avantage supérieur au précompte disponible.

3.5.6. La preuve du travail supplémentaire et la déclaration 274

Pour obtenir cette dispense, l'employeur doit prouver, lors de sa déclaration de précompte professionnel, que les travailleurs ont presté des heures supplémentaires pendant la période concernée par la déclaration et à raison de maximum 180 heures.

Pour ce faire, les employeurs doivent remettre 2 déclarations 274 distinctes :

- une déclaration « ordinaire » qui se rapporte aux rémunérations payées ou attribuées à **tous les travailleurs** avec mention des rémunérations payées et du précompte professionnel retenu
- une déclaration « spécifique » qui se rapporte **exclusivement** aux rémunérations des **travailleurs entrant en ligne de compte pour la dispense** de précompte professionnel avec mention des rémunérations payées et du « montant négatif » égal à 32,19% ou 41,25%, selon le cas, du montant brut des rémunérations qui a servi de base pour établir le sursalaire.

De plus, chaque employeur doit établir une **liste nominative** contenant, pour chaque travailleur, l'identité complète, le nombre d'heures de travail supplémentaires, la base de calcul pour établir le sursalaire et la période de l'année pendant laquelle ce travailleur a effectué du travail supplémentaire.



L'info sociale, sous tous les angles !

Consultez nos infos sociales, mises à jour régulièrement, sur

www.infosociale.be

4. Les annexes

■ 4.1. L'avantage fiscal : exemple de calcul ■

L'avantage fiscal est le même, que le travailleur choisisse de récupérer ou non les heures supplémentaires prestées.

5.2.1. Les données de l'exemple

- Ouvrier célibataire
- Salaire horaire : 10 €
- 38 heures/semaine
- Salaire mensuel brut : 1.645 € (10 € x 38 x 4,33)

L'ouvrier preste 10 heures supplémentaires avec sursalaire dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail. Il a donc le choix de récupérer ou non les heures supplémentaires prestées.

La base de calcul pour la dispense de versement de précompte professionnel est le montant brut des rémunérations qui ont servi de base pour le calcul du sursalaire, soit : 100 € (10 heures supplémentaires x 10 €).

4.2.2. La dispense de précompte

- dispense employeur : 100 € x 41,25% = 41,25 €
- dispense travailleur : 100 € x 57,75% = 57,75 €

... avec le choix de la récupération

Les heures supplémentaires

10 HS à 50% : 10 € x 10 x 50% = 50 EUR

Le net du travailleur

Brut par mois :	1.645,00
Sursalaire (50%) :	+ 50,00
Brut total :	1.695,00
ONSS travailleur :	- 239,00
Imposable :	1.456,00
Précompte prof. :	- 314,92
Dispense PP :	+ 57,75
Net :	1.198,83

Le décompte « précompte professionnel »

Précompte professionnel :	314,92
Dispense « travailleur » :	- 57,75
(provisoire – à régulariser lors de l'impôt final)	
Précompte imputable pour le travailleur :	257,17
Dispense « employeur » :	- 41,25
(définitif)	
Précompte professionnel à verser au fisc :	215,92

Le coût patronal « mensuel »

Brut total :	1.695,00
ONSS employeur (40,69%) :	+ 689,70
	2.384,70
Dispense « employeur » :	- 41,25

Coût employeur : 2.343,45
+10 h de récupération à octroyer et payer ultérieurement

... avec le choix de la non-récupération

Les heures supplémentaires

10 HS à 150% : 10 € x 10 x 150% = 150 EUR

Le net du travailleur

Brut par mois :	1.645,00
Sursalaire (150%) :	+ 150,00
Brut total :	1.795,00
ONSS travailleur :	- 253,00
Imposable :	1.542,00
Précompte prof. :	- 349,95
Dispense PP :	+ 57,75
Net :	1.249,80

Le décompte « précompte professionnel »

Précompte professionnel :	349,95
Dispense « travailleur » :	- 57,75
(provisoire – à régulariser lors de l'impôt final)	
Précompte imputable pour le travailleur :	292,20
Dispense « employeur » :	- 41,25
(définitif)	
Précompte professionnel à verser au fisc :	250,95

Le coût patronal « mensuel »

Brut total :	1.795,00
ONSS employeur (40,69%) :	+ 730,38
	2.525,38
Dispense PP « employeur » :	- 41,25

Coût employeur : 2.484,13
Pas de récupération

■ 4.2. Le tableau récapitulatif ■

Hypothèses où le temps de travail peut être dépassé	Quelles formalités remplir ?	Durée journalière et hebdomadaire maximale ^⑦	Au-delà de combien d'heures devez-vous payer un sursalaire ?	Quand récupérer ?
1. Travail effectué par équipes successives ^①	---	11h/jour 50 h/sem.	11h/jour 50h/sem.	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum
2. Travail qui ne peut être interrompu en raison de leur nature ^②	---	12h/jour – 50h/sem 8h/jour – 56h/sem	12h/jour	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum
3. Travaux d'inventaire et de bilan	Sans formalité particulière, mais pas plus de 7 jours par an et par travailleur.	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	Dans les 13 semaines qui suivent le dépassement
4. Travaux pour lesquels les limites normales ne peuvent être appliquées ^③	Dérogation doit être prévue par arrêté royal (Ex: CP 145, 302, 303.03, 330, 332, 317, 319.02, certains travailleurs 121, 218, 225, 226, 329, ...)	11h/jour 50h/sem.	11h/jour 50h/sem.	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum
5. Travaux préparatoires ou complémentaires à effectuer en dehors du temps de production ^④	Dérogation doit être prévue par arrêté royal (Ex.: CP 120, 124, 117, ...)	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum
6. Travaux de transport, de chargement et de déchargement	Dérogation doit être prévue par arrêté royal (Ex: CP 110, 117, 118, 119, 120, 125, 127, 140.04, 145.05, certains travailleurs 149.04, ...)	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum
7. Travail dont le temps nécessaire à l'exécution ne peut être déterminé de manière précise en raison de sa nature ^⑤	Dérogation doit être prévue par arrêté royal + notification à l'Inspection sociale ^⑥	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum
8. Travaux où les matières mises en œuvre sont susceptibles d'altération rapide	Dérogation doit être prévue par arrêté royal + notification à l'Inspection sociale ^⑥	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	Dans la période de référence c'est-à-dire le trimestre ou une période plus longue d'1 an maximum

Hypothèses où le temps de travail peut être dépassé	Quelles formalités remplir ?	Durée journalière et hebdomadaire maximale ⑦	Au-delà de combien d'heures devez-vous payer un sursalaire ?	Quand récupérer ?
9. Surcroît extraordinaire de travail ⑧	Accord préalable de la délégation syndicale (si existe) + Accord préalable de l'Inspection sociale + Notification au bureau régional de l'Onem ⑨	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	<u>Principe</u> : dans la période de référence, fixée généralement à un trimestre ou un an ⑩⑪. <u>Exception</u> : le « crédit de 65 heures supplémentaires » (ou + si un AR le prévoit). Ces heures ne doivent pas obligatoirement être récupérées dans le courant de la période de référence. Elles peuvent être récupérées jusque dans les 3 mois qui suivent cette période (ou + si un AR le prévoit). + choix du travailleur de récupérer ou non
10. Exécution dans l'entreprise de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent.	Notification à l'Inspection sociale ⑫	Aucune limite	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	---
11. Exécution dans l'entreprise de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.	Notification à l'Inspection sociale ⑫	Aucune limite	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	---
12. Travaux commandés par une nécessité imprévue.	Accord préalable de la délégation syndicale (si existe) ⑬ + Notification à l'Inspection sociale ⑫	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	Dans la période de référence : généralement un trimestre ou un an ⑩ + choix du travailleur de récupérer ou non
13. Exécution pour le compte de tiers de travaux en vue de faire face à un accident survenu ou imminent.	Notification à l'Inspection sociale ⑫	Aucune limite	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	<u>Principe</u> : dans la période de référence, fixée généralement à un trimestre ou un an ⑩⑪. <u>Exception</u> : le « crédit de 65 heures supplémentaires » (ou + si un AR le prévoit). Ces heures ne doivent pas obligatoirement être récupérées dans le courant de la période de référence. Elles peuvent être récupérées jusque dans les 3 mois qui suivent cette période (ou + si un AR le prévoit).
14. Exécution pour le compte de tiers de travaux urgents à effectuer aux machines ou au matériel.	Notification à l'Inspection sociale ⑫	Aucune limite	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	<u>Principe</u> : dans la période de référence, fixée généralement à un trimestre ou un an ⑩⑪. <u>Exception</u> : le « crédit de 65 heures supplémentaires » (ou + si un AR le prévoit). Ces heures ne doivent pas obligatoirement être récupérées dans le courant de la période de référence. Elles peuvent être récupérées jusque dans les 3 mois qui suivent cette période (ou + si un AR le prévoit).
15. Heures supplémentaires volontaires	Accord préalable à conclure par écrit avec chaque travailleur concerné	11h/jour 50h/sem.	9h/jour 40h/sem. (ou autre limite fixée par CCT)	---

■ 4.2. Le tableau récapitulatif – Notice ■

- ① Au moins 2 équipes, composées chacune d'au moins 2 personnes, qui se succèdent au cours d'une même journée. Ces équipes doivent se suivre sans interruption. Elles peuvent toutefois se chevaucher sans dépasser la ½ de la durée journalière normale de travail de l'équipe.
- ② Travail en continu : au moins 4 équipes, comprenant 2 travailleurs au moins, effectuant le même travail, assurant une occupation continue tout au long de la semaine et le WE et qui se succèdent sans qu'il y ait d'interruption et sans que le chevauchement excède ¼ de leurs tâches journalières. Entreprises qui pour des raisons techniques ne peuvent interrompre le travail. Il doit s'agir d'une activité permanente.
- ③ Lorsque les limites normales ne peuvent être respectées (ex.: soins de santé, industrie hôtelière, ...), certaines branches d'activité ou catégories d'entreprises ont la possibilité de fixer, par un arrêté royal, des limites + élevées à la durée du travail (Grande flexibilité).
- ④ Travaux qui doivent être effectués avant ou après la journée normale de travail (ex.: entretien des machines, préparation des machines, ...).
- ⑤ Travaux pour lesquels le temps nécessaire à l'exécution du travail ne peut être déterminé d'une manière précise (ex.: industrie cinématographique).
- ⑥ Notifier par écrit le nombre d'heures supplémentaires prestées, de travailleurs concernés, ainsi que la proportion de ces heures supplémentaires par rapport aux prestations normales de travail (art.3, CCT n°29).
- ⑦ La limite hebdomadaire maximale de 50 heures peut être augmentée par arrêté royal (art. 27,§3).
- ⑧ Le surcroît extraordinaire de travail doit avoir un caractère exceptionnel. Il ne peut être ni régulier, ni prévisible.
- ⑨ Notifier au directeur du bureau régional de l'Onem (Forem, Actiris, VDAB) dans les 3 jours qui suivent la période de paie, le nombre et la catégorie des travailleurs concernés ainsi que la proportion de ces heures supplémentaires par rapport aux prestations normales de travail (art.5, CCT n°29).
- ⑩ En cas d'application de l'art. 20bis (qui prévoit le système de la petite flexibilité), la période de « récupération » est celle fixée par la CCT ou le règlement de travail.
- ⑪ Un jour complet de récupération par dépassement de 8 heures.
- ⑫ Dans les 3 jours de travail suivant le dépassement des limites, notifier à l'Inspection sociale le nombre d'heures supplémentaires et de travailleurs concernés, ainsi que les raisons qui ont nécessité ces prestations supplémentaires (art.4, CCT n°29)
- ⑬ Si l'accord préalable de la délégation syndicale est matériellement impossible à obtenir, l'employeur l'informerait ultérieurement.



De nouvelles procédures RH à mettre en place?

Vous souhaitez optimiser vos procédures RH ? Vous rencontrez des difficultés d'organisation dans la gestion des salaires ?

Confiez le relais en toute sérénité à **UCM In house**.

Au sein de votre entreprise, notre expert analyse vos procédures RH existantes et vous expose les meilleures pratiques. Il met en place une **méthode de travail rapide et efficace** en fonction de vos besoins et de vos attentes.

Intéressé ?

078/05.11.05 (tarif zonal) • ucm.be/solutionsrh
