

Heures supplémentaires volontaires : le quota passe à 120 heures par an par travailleur

29.04.2019

En exécution de l'AIP, le CNT a conclu le 23 avril 2019 la CCT n°129 portant le quota d'heures supplémentaires volontaires à 120 heures par an.

Depuis la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, les travailleurs qui le souhaitent expressément peuvent prêter 100 heures supplémentaires volontaires par année civile, lesquelles sont payées directement à l'échéance de paie sans donner droit à une récupération. Lors des négociations relatives à l'accord interprofessionnel 2019-2020, les partenaires sociaux ont décidé de **porter le quota** d'heures supplémentaires volontaires de **100 à 120 heures par an**. Cette mesure a été fixée dans la CCT n° 129 conclue au sein du Conseil national du travail le 23 avril 2019 pour une durée indéterminée.

Cette augmentation du quota maximal d'heures supplémentaires volontaires à 120 heures n'empêche pas les secteurs d'augmenter encore ce quota jusqu'au maximum légal de 360 heures dans une CCT sectorielle.

Refaisons le point sur le régime légal des heures supplémentaires volontaires.

Désormais 120 heures par an sur base volontaire

Le travailleur qui le souhaite peut demander à l'employeur de prêter des heures supplémentaires volontaires. Initialement, le quota d'heures supplémentaires volontaires était de 100 heures. Depuis le 23 avril 2019, ce quota est désormais étendu par la CCT n° 129 du CNT à 120 heures supplémentaires par an. Pour l'année 2019, le quota annuel est donc devenu de 120 heures supplémentaires volontaires par travailleur. Une CCT sectorielle peut porter ce nombre à 360 heures maximum par an.

Ces heures supplémentaires ne peuvent être prestées par le travailleur volontaire que si l'employeur lui en fait l'offre. Il s'agit donc d'heures supplémentaires que le travailleur preste sur une base volontaire avec l'autorisation de l'employeur.

Un accord préalable à conclure

Afin de garantir le caractère volontaire du système, il faut conclure un accord par écrit avec le travailleur volontaire avant la prestation des heures supplémentaires. Cet accord est valable pour une durée de maximum 6 mois. Il doit donc être renouvelé tous les 6 mois. Group S tient à disposition un modèle d'accord sur les heures supplémentaires volontaires.

Pas d'autre formalité

Pour ces heures supplémentaires, il ne faut pas solliciter l'accord préalable d'une instance interne ou externe. Il ne faut pas justifier la raison pour laquelle les heures supplémentaires sont prestées. Le simple fait que le travailleur soit volontaire et ait signé l'accord permet la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

Limites maximales

Pour ces heures supplémentaires, il faut respecter la limite journalière de 11 heures par jour et de 50 heures par semaine.

De plus, la prestation de ces heures supplémentaires volontaires ne peut à aucun moment conduire à un dépassement des limites du temps de travail fixées par la Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, soit 48 heures par semaine en moyenne sur une période de référence ne dépassant pas 4 mois.

Horaire de travail ?

Les heures supplémentaires volontaires peuvent être prestées en dehors de l'horaire normal du travailleur et en dehors des horaires prévus dans le règlement de travail (ex : le travailleur peut prester des heures supplémentaires volontaires un jour d'inactivité tel que le samedi). Les heures supplémentaires volontaires ne peuvent toutefois être prestées un dimanche, un jour férié ou la nuit que dans la mesure où l'employeur peut invoquer une dérogation aux interdictions légales de travail du dimanche, des jours fériés ou la nuit.

Respect de la limite interne ?

Les 25 premières heures supplémentaires volontaires prestées au sein de la période de référence ne comptent pas pour la limite interne de 143 heures. Seules les heures suivantes comptent.

Ce nombre peut être porté à 60 heures maximum par une CCT sectorielle.

Aucune des heures supplémentaires volontaires n'est prise en compte pour le calcul de la durée hebdomadaire moyenne de travail à respecter sur la période de référence car elles ne donnent droit à aucune récupération sous forme de repos compensatoire.

Quel salaire payer pour ces heures supplémentaires ?

A l'échéance de paie, l'employeur doit payer un sursalaire pour ces heures supplémentaires volontaires dans les conditions fixées par l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail : un sursalaire est donc dû pour les heures supplémentaires prestées au-delà de 9 heures par jour ou au-delà de la durée hebdomadaire normale de travail. Ce sursalaire est de 50 % ou de 100 % selon que ces heures ont été prestées en semaine ou au contraire un dimanche ou jour férié.

Ces heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte pour le respect de la durée hebdomadaire moyenne de travail sur la période de référence car elles ne donnent droit à aucune récupération sous forme de repos compensatoire. A l'échéance de paie, l'employeur paie donc ces heures supplémentaires volontaires immédiatement au taux de 100%, en plus du sursalaire éventuellement dû. Lorsqu'elles dépassent les 9 heures de travail par jour ou la durée hebdomadaire de travail normale, ces heures supplémentaires génèrent donc un paiement à 150 % ou 200 % à l'échéance de paie selon qu'elles ont été prestées en semaine ou un dimanche ou jour férié.

Au lieu d'être payées à 100 % à l'échéance de paie, les heures supplémentaires volontaires peuvent être épargnées et placées sur le compte-épargne du travailleur dans le cadre du système de l'épargne-carrière.

Les heures supplémentaires volontaires peuvent bénéficier du régime fiscal avantageux prévu par les articles 154 bis et 272 CIR 92 dans les limites et conditions fixées par ces dispositions. Cette défiscalisation consiste en une réduction d'impôt et du précompte professionnel pour le travailleur et en une exonération partielle du versement du précompte professionnel pour l'employeur.

Source : *Convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 concernant les heures supplémentaires volontaires*

Florence Wairy - Senior legal consultant
