

**Comptabilité.** Il est possible pour une entreprise de dépasser le contingent d'heures supplémentaires sans solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail.

## Dépasser le contingent d'heures sup

La loi Tepa du 21 août 2007 a notamment pour objet de permettre aux salariés de « travailler plus pour gagner plus ». Mais la possibilité de faire « librement » des heures supplémentaires s'inscrit dans les limites du contingent. Si le contingent légal est fixé à 220 heures par an, ce qui permet de travailler au moins 39 heures par semaine, le principe légal est que le contingent conventionnel prévaut sur le contingent légal et que de très nombreuses conventions collectives ont un contingent inférieur au contingent légal.

Pour dépasser le contingent, le chef d'entreprise devra obtenir l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail (rarement accordée) et devra donner, outre le paiement des heures supplémentaires, un repos compensateur équivalent majoré de 50 % pour les entreprises de 20 salariés et moins et de 100 % pour les autres. Ainsi, plus les entreprises ont besoin de faire des heures supplémentaires, plus elles doivent donner du repos, ce qui est pour le moins contradictoire et, de plus, très onéreux, ce repos s'ajoutant au paiement des heures supplémentaires.

Les entreprises sont alors confrontées à une réelle problématique : leur besoin en heures supplémentaires se heurte à la limitation due à l'existence de contingents trop

faibles.

La question des employeurs confrontés à cette situation est la suivante : comment faire pour « travailler plus » en rémunérant les heures supplémentaires ? Cette question sera débattue courant 2008 dans le cadre d'une loi sur la durée du travail, le gouvernement étant conscient de cette problématique (notons que le Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptables a fait plusieurs notes adressées aux ministères concernés sur ce sujet).

Mais, en attendant une éventuelle loi pour résoudre cette question, que peuvent faire les entreprises dont le contingent ne leur permet pas de faire autant d'heures supplémentaires qu'elles le souhaitent, compte tenu de leurs effectifs et de leur activité ?

L'objectif est de leur préconiser une marche à suivre sécurisée pour éviter qu'elles versent des primes à la place des heures supplémentaires, en cas de dépassement du contingent. On constate en effet que, dès lors que le contingent est dépassé, le paiement des heures supplémentaires est souvent remplacé par une prime, ce qui constitue une infraction de travail dissimulé susceptible de générer des sanctions pénales et civiles extrêmement lourdes.

Une solution à cette problé-

matique est apportée par la loi pour le pouvoir d'achat du 8 février 2008. Celle-ci instaure à titre expérimental une mesure permettant de racheter le repos compensateur de remplacement (RCR), par accord entre le salarié et l'employeur. En utilisant ce dispositif, les entreprises vont pouvoir travailler au-delà du contingent sans en subir les conséquences en matière d'autorisation de l'inspecteur du travail et d'octroi de repos compensateur obligatoire.

Pour rappel, quand l'heure supplémentaire et sa majoration sont transformées en repos, elle ne s'impute pas sur le contingent. Le recours au RCR est prévu par la plupart des conventions collectives, aussi les entreprises peuvent utiliser facilement ce dispositif. Dans ce cas, plutôt que de payer des heures supplémentaires qui s'imputeraient sur le contingent, l'employeur va les transformer en repos équivalent.

Exemple : plutôt que de payer une heure supplémentaire à 25 % l'employeur peut accorder un repos de 1 h 15.

Si, en principe, le repos compensateur de remplacement doit être pris, la loi pour le pouvoir d'achat prévoit que, pour une période de 2 ans et à titre expérimental, le RCR peut être payé, sur demande du salarié et avec l'accord de l'employeur. Les sommes versées

bénéficient des exonérations loi Tepa.

Cette mesure est particulièrement intéressante pour les entreprises ayant un contingent trop faible par rapport à leur besoin en heures supplémentaires, puisque les heures supplémentaires transformées en repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent.

Exemple : une entreprise dispose d'un contingent de 160 h, ce qui permet de travailler 39 h toute l'année, mais souhaite, parfois, travailler plus de 39 h. Chaque semaine où la durée du travail excède 39 h, il ne faut pas payer les heures supplémentaires correspondantes mais les transformer en repos compensateur de remplacement. Les heures ainsi transformées ne s'imputent pas sur le contingent qui ne sera donc pas dépassé. Les RCR seront ensuite payés conformément à la disposition légale.

En conclusion, dans l'attente d'une prochaine loi qui, espérons le, simplifiera les dispositifs existants et les contraintes liées au contingent, il est possible de préconiser l'utilisation du repos compensateur de remplacement pour travailler, en toute légalité, au-delà du contingent.

CONSEIL RÉGIONAL DE L'ORDRE  
DES EXPERTS-COMPTABLES DE  
TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES