

## Loi TEPA, «volet heures supplémentaires» : les nouvelles obligations imposées par la loi

La loi du 21 août 2007 sur le Travail, l'Emploi et le Pouvoir d'Achat instaure depuis le 1er octobre 2007 un régime social et fiscal de faveur en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires par les salariés.

Pour bénéficier de ces mesures (exonération d'impôt sur le revenu, réduction de cotisations salariales, déduction forfaitaire de cotisations patronales) et éviter tout risque de contentieux avec vos salariés, il est nécessaire de respecter certaines règles.

### Procédure à suivre

L'employeur est libre de demander aux salariés d'accomplir des heures supplémentaires, sous réserve de respecter certaines obligations :

- ✓ Avertir les salariés qu'ils sont tenus de faire des heures supplémentaires.
- ✓ Informer l'inspection du travail. Si vous souhaitez recourir aux heures supplémentaires dès le 1er janvier 2008, cette information doit intervenir à la fin de cette année.
- ✓ Mentionner les heures supplémentaires sur le bulletin de paie et les payer avec leur majoration sauf à accorder un repos compensateur de remplacement.
- ✓ Informer au préalable le comité d'entreprise (à défaut, les délégués du personnel) :
  - de votre volonté de recourir aux heures supplémentaires dans la limite du contingent (au-delà du contingent, l'avis des représentants du personnel est requis).
  - des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés.
- ✓ Un bilan annuel devra également leur être transmis.
- ✓ Imputer les heures supplémentaires sur le contingent.
- ✓ Octroyer le cas échéant un repos compensateur obligatoire.

### Conditions d'application

Conditions d'application des mesures sociales et fiscales de faveur liées aux heures supplémentaires

Pour bénéficier des avantages liés à la mise en place des heures supplémentaires, il convient de respecter l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail et de ne pas substituer les éléments exonérés à un élément de rémunération, sauf à respecter un délai de 12 mois.

L'employeur se doit également de tenir un certain nombre de documents à disposition de l'URSSAF, de l'inspection du travail et du fisc. La teneur de ces documents dépend de l'organisation du temps de travail retenue dans votre entreprise.

### Conséquences pratiques

Il est plus que jamais important de respecter les textes sur la durée du travail et de mettre en place des documents de contrôle afin d'éviter toute remise en cause de l'exonération fiscale et de la réduction de cotisations sociales liée à l'accomplissement d'heures supplémentaires par vos salariés.

**Il est donc primordial de mettre en place les procédures adéquates.**

