

État des lieux:

- En Belgique, la loi du 16 mars 1971[1] prévoit la possibilité à l'employeur de demander à ses salariés de prêter des heures supplémentaires : afin de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, ou un cas de force majeure.
- Les heures supplémentaires prestées durant la semaine donnent droit à un sursalaire de 50%. Les heures supplémentaires prestées le dimanche ou un jour férié donnent droit à un sursalaire de 100%. Ces heures doivent être récupérées dans un délai bien défini.
- En 2017, afin de permettre au travailleur de compléter sa rémunération, un nouveau type d'heures supplémentaires dites « volontaires » vient s'ajouter dans la loi du 16 mars 1971. Chaque employé peut – avec l'accord de l'employeur – prêter un maximum de 120 heures supplémentaires volontaires par an. La règle du sursalaire s'applique, mais pas l'obligation de récupérer les heures.
- Depuis 2005, les heures supplémentaires bénéficient d'un régime fiscal avantageux, tant pour l'employeur que pour le travailleur. Pour ce dernier, une réduction d'impôt de 57,75% est appliquée sur le salaire de base des heures supplémentaires (sans le sursalaire). L'objectif : ne pas pénaliser fiscalement la prestation d'heures supplémentaires.
- Afin de faire face au très grand surcroît de travail notamment dans les secteurs des soins et de l'enseignement occasionné par la crise sanitaire du coronavirus, l'augmentation du quota d'heures supplémentaires volontaires a été portée de 130 heures à 180 heures jusqu'au 30 juin 2023. Le rehaussement de plafond a été prolongé jusqu'au 30 juin 2025.
- Dans ce même contexte, la mesure des « 120 heures de relance » a été introduite pour la première fois dans le monde du travail. Ces 120 heures supplémentaires volontaires, appelées « heures relance » viennent s'ajouter au contingent de base des 120 heures supplémentaires volontaires « ordinaires ».

- Contrairement aux heures supplémentaires volontaires, les heures de relance ne donnent pas droit à une récupération ni à un sursalaire, mais ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale, au précompte professionnel ou à l'impôt des personnes physiques. Le travailleur perçoit donc directement son salaire brut versé à un coût salarial inférieur pour l'employeur. [2]
- L'avantage fiscal pour les travailleurs s'appliquant aux heures supplémentaires peut encourager les travailleurs à prêter davantage, tout en diminuant le précompte professionnel à charge de l'employeur.
- En 2022, la France avait voté une hausse du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires afin de revaloriser le travail.

Motivation de la proposition:

- Les Jeunes veulent valoriser et récompenser davantage le travail. Celui qui travaille plus doit gagner plus.
- Une réduction d'impôts sur les heures supplémentaires encourage la productivité et la motivation sur le lieu de travail.
- La prestation d'heures supplémentaires profite d'un régime fiscal avantageux qui bénéficie tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Ces mesures permettent aux employeurs de limiter l'augmentation du coût salarial lié aux heures supplémentaires. L'avantage pour le travailleur prend la forme d'une réduction d'impôt.
- Les entreprises qui cherchent désespérément des travailleurs profitent des heures supplémentaires. Cela s'avère d'autant plus important dans le contexte d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

- En 2021, plus de la moitié des établissements Horeca contrôlés employaient du personnel non déclaré. Des avantages fiscaux sur les heures supplémentaires peuvent diminuer le travail au noir.
- La rémunération de ces heures supplémentaires permettrait une augmentation du pouvoir d'achat irriguant l'ensemble de l'économie avec un effet positif sur l'emploi.

Proposition concrète:

En 4 points clés, les Jeunes MR appellent à :

1. Une défiscalisation totale des heures supplémentaires volontaires prestées par l'employé.
2. La suppression du quota maximal de 240 heures supplémentaires volontaires bénéficiant d'un avantage fiscal.
3. La dispense de versement de précompte professionnel sur les heures supplémentaires volontaires dans tous les secteurs (privé et public).
4. Augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires appliquant la règle du sursalaire à 150 heures par année et par employé.

[1] https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-05-mars-2017_n2017011012.html

[2] <https://www.lalibre.be/economie/emploi/2023/07/07/tous-les-employes-peuvent-de-nouveau-beneficier-de-120-heures-supplementaires-exonerees-dimpots-BIC37HRSYBC63JLICOQWHJ4HNI/>