

LA NOUVELLE REGLEMENTATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) prévoit une réforme du régime social et fiscal des heures supplémentaires applicable depuis le 1^{er} octobre. Les employeurs bénéficient d'une déduction forfaitaire de charges patronales et les salariés d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'un allègement de charges salariales dues pour la réalisation de ces heures.

La loi met également fin, à cette même date, au régime dérogatoire des heures supplémentaires dans les très petites entreprises.

Les heures ou les temps de travail auxquels s'applique cette nouvelle réglementation

Entrent dans le champ d'application du nouveau régime :

- les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente (une durée conventionnelle de travail inférieure à 35 heures n'est pas prise en compte),
- les heures choisies : ces heures sont réalisées au-delà du contingent d'heures supplémentaires réglementaire ou conventionnel. Cette modalité doit être prévue dans un accord collectif (de branche, d'entreprise ou d'établissement) et faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur,
- organisation du travail par cycles : les heures dépassant la durée moyenne de 35 heures,
- modulation du temps de travail : les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation ainsi que celles effectuées au-delà de 1607 heures,
- réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur un cycle de quatre semaines : les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine et celles excédant sur le cycle de 4 semaines une durée moyenne de 35 heures,
- réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année : les heures effectuées au-delà de 1607 heures et celles effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires ou d'un plafond hebdomadaire inférieur fixé par accord collectif (sauf si le plafond a été abaissé après le 20 juin 2007),
- convention de forfait hebdomadaire, mensuel, et annuel en heures : les heures effectuées au-delà du forfait (1607 heures pour un forfait annuel),
- convention de forfait annuel en jours : le nouveau régime s'applique à la majoration de salaire versée en contrepartie de la renonciation par les salariés à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours (la renonciation doit être autorisée par accord collectif),
- réduction de la durée du travail pour les besoins de la vie familiale : heures effectuées au-delà de la durée légale de 35h hebdomadaire (ou, en cas d'accord de modulation, au-delà des limites fixées par l'accord),
- rachat de jours de repos dans les entreprises de 20 salariés et moins au 31 mars 2005 : le nouveau régime s'applique aux salaires versés en contrepartie de la renonciation, au-delà de 218 jours, à des journées ou des demi-journées de repos accordés au titre de la réduction de temps de travail (possibilité si l'entreprise n'a pas de convention ou accord collectif instaurant un Compte Epargne-Temps et si le nombre de jours est limité à 10, au-delà il faut un accord d'entreprise),
- les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel (ces heures ne donnent pas droit à réduction des cotisations patronales sauf exception).

Le nouveau régime social des heures supplémentaires

Le nouveau régime fiscal, non développé dans cette fiche, octroie aux salariés une exonération d'impôt sur le revenu au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées.

Le régime social se caractérise quant à lui, par une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale et par une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale.

La loi TEPA modifie également le mode de calcul de l'allègement Fillon pour neutraliser l'impact de la prise en compte des heures supplémentaires dans la rémunération mensuelle des salariés.

Les employeurs concernés

Peuvent en bénéficier les employeurs entrant dans le champ de la réduction Fillon (les particuliers employeurs, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, La Poste et les régimes spéciaux de sécurité sociale autres que ceux des marins, des mines et des clercs et employés de notaire en sont exclus).

Les salariés concernés

Peuvent en bénéficier les salariés à temps plein ou à temps partiel, avec parfois des modalités particulières d'application (salariés non soumis à la durée légale du travail, etc...)

- **Réduction de cotisations salariales de sécurité sociale**

Les heures concernées et le calcul de la réduction

Toute heure de travail supplémentaire ou temps de travail excédentaire, quand sa rémunération entre dans le champ de la mesure fiscale, ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération du salarié, dans la limite de la somme des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi et dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Le taux de cette réduction, fixé par décret, est plafonné à 21,5% de la rémunération.

Les heures complémentaires n'ouvrent pas droit à la réduction, sauf si elles sont effectuées de façon régulière (pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines) et intégrées au contrat de travail pendant une durée minimale de 6 mois (ou pendant la durée du contrat de travail restant à courir si celle-ci lui est inférieure).

Si ces heures n'ont pas été intégrées, l'employeur doit reverser à l'URSSAF le montant des réductions de cotisations salariales afférentes. Le reversement doit être effectué dans le mois civil qui suit la période de 12 ou 15 semaines (correspondant à la période minimale d'exécution du contrat de travail au nouvel horaire de travail). L'imputation s'effectue sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié au titre de l'ensemble de sa rémunération et ne peut dépasser ce montant.

En cas d'application de taux réduits de cotisations, la réduction est calculée en cumulant les taux minorés applicables au salarié dans la limite de 21,5%. Elle n'est pas cumulable avec d'autres exonérations de cotisation.

- **Déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale**

Toute heure supplémentaire ou temps de travail excédentaire (à l'exception des heures complémentaires), lorsque sa rémunération entre dans le champ de la mesure fiscale, ouvre droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale.

Calcul de la déduction

La déduction porte sur les cotisations patronales de sécurité sociale au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée de travail supplémentaire. Elle n'est accordée que si la rémunération de l'heure supplémentaire est au moins égale à celle d'une heure normale (ex : le repos compensateur de remplacement : la déduction ne sera pas accordée si la rémunération versée au salarié correspond uniquement à la majoration de 25% (ou de 50%).

Le montant de la déduction, fixé par décret, est de 0,50€ par heure pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ce montant est majoré de 1€ dans les entreprises d'au plus 20 salariés. Cette majoration s'applique également jusqu'au 31 décembre 2008 aux entreprises qui ont franchi le seuil de 20 salariés depuis le 31 mars 2005 ou qui le franchiront avant cette date.

Le bénéfice de cette majoration est subordonné à la règle communautaire dite de minimis (le montant des aides publiques accordées à l'entreprise est limité à 200000€ -100000 dans les transports- sur trois ans). L'obligation de s'assurer que cette limite est respectée incombe à l'employeur.

Si le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

En cas de renonciation par un salarié, sous convention de forfait annuel en jours, à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire, le montant de la déduction est de 7 fois le montant de la déduction applicable pour une heure supplémentaire.

Cumul avec d'autres exonérations

La déduction forfaitaire de cotisations est cumulable avec d'autres exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf dispositions réglementaires contraires). Elle s'applique alors après application de ces autres exonérations.

- **Conditions à remplir et formalités à accomplir par l'employeur**

Pour la détermination de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale applicable aux heures supplémentaires effectuées du 1^{er} octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois. Pour une entreprise créée entre le 1^{er} octobre et le 31 décembre 2007, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Pour bénéficier de ce nouveau régime, l'employeur doit respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. De même, les heures supplémentaires ou complémentaires ne doivent pas se substituer à d'autres éléments de rémunération (primes, ...) qui auraient été supprimés dans un délai inférieur à 12 mois.

L'employeur calcule chaque mois la réduction et la déduction à appliquer. Il doit tenir à disposition du service des impôts compétent et des inspecteurs du recouvrement un document permettant le contrôle du respect des dispositions législatives et réglementaires applicables. Ce document doit comprendre les mentions suivantes : nombre de salariés ouvrant droit à réduction et à déduction, montant total des exonérations appliquées au titre de chacun de ces dispositifs, pour chaque salarié : identité, montant de la rémunération brute mensuelle versée, montant de la réduction et de la déduction appliquées, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées et la rémunération afférente. L'employeur doit également tenir à disposition toute information permettant le contrôle de la durée du travail. Quand ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur établit au moins une fois par an pour chaque salarié un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées (ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine) indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Quand les heures supplémentaires résultent d'une durée collective du travail hebdomadaire supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective est suffisante pour permettre le contrôle.

Ces informations doivent également être fournies par les employeurs utilisant des dispositifs de simplification des formalités (chèque emploi TPE, TEE occasionnels, CESU).

L'employeur disposant de représentants du personnel doit également informer le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel du recours et du volume d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées par les salariés au moyen d'un bilan annuel.

▪ **Nouveau mode de calcul de l'allègement Fillon**

Depuis le 1^{er} octobre 2007, la formule de calcul de l'allègement est modifiée : la référence à la rémunération horaire et aux heures rémunérées disparaît. Le calcul de la réduction dépend de la rémunération mensuelle du salarié hors rémunération des heures supplémentaires et complémentaires. Avant le 1^{er} octobre, la réalisation d'heures supplémentaires avait pour conséquence de diminuer le montant de l'allègement Fillon.

Désormais, un salarié effectuant des heures supplémentaires ouvre donc droit au même niveau d'allègement qu'un salarié n'en effectuant pas.

Formule de calcul pour les employeurs de 1 à 19 salariés

Coefficient = $(0,281/06) \times (1,6 \times (1280,07 / \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1)$

Pour les employeurs de 20 salariés et plus : le coefficient maximal de réduction est ramené de 0,281 à 0,26

Suppression du régime dérogatoire de majoration des heures supplémentaires dans les TPE

Les entreprises de 20 salariés au plus (effectif apprécié au 31 mars 2005 pour celles dont la date de création était antérieure à cette date) bénéficiaient d'un régime spécifique de majoration des heures supplémentaires.

Ce régime, qui devait prendre fin le 31 décembre 2008, fixait le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires à 10% en l'absence de convention ou d'accord collectif de branche étendu fixant un taux supérieur.

En outre, ces mêmes entreprises bénéficiaient également d'un seuil d'imputation spécifique des heures supplémentaires sur le contingent annuel : ce seuil était fixé à 36 heures au lieu de 35.

Depuis le 1^{er} octobre, le régime de droit commun s'applique à ces entreprises (majoration légale de 25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure de travail et de 50% au-delà et imputation sur le contingent annuel dès la première heure supplémentaire).

En compensation, la loi du 21 août 2007 prévoit pour ces entreprises une déduction forfaitaire de cotisations patronales majorée.