



REPONSE SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Mulhouse, le 8 février 2008

MISE EN ŒUVRE DES ALLEGEMENTS DE COTISATIONS SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

Vous trouverez ci-dessous un jeu de questions-réponses qui vous aideront à mieux appréhender la mise en œuvre des allègements de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires.

QUELS SONT LES NOUVEAUX AVANTAGES ?

1. Quels sont les avantages pour vos salariés ?	En matière de cotisations sociales, ils bénéficient d'une exonération d'un montant égal aux cotisations et contributions qu'ils acquittent normalement sur l'ensemble de la rémunération de leurs heures supplémentaires (dans la limite de 21,5 % de leur rémunération). En outre, ils ne paient pas d'impôt sur le revenu sur cette même rémunération : leur salaire imposable ne comprendra plus la rémunération de leurs heures supplémentaires.
2. Cela change-t-il leurs droits retraite ?	Non , leurs droits resteront calculés en fonction de l'intégralité de leur rémunération.
3. Le taux de majoration des heures supplémentaires change-t-il ?	Si vous n'employez pas plus de 20 salariés et si vous appliquez le taux de majoration transitoire de 10%, autorisé par la loi jusqu'au 31 décembre 2008, vos heures supplémentaires sont majorées depuis le 1^{er} octobre 2007 de 25%. Pour le reste, les différentes règles du droit du travail, qu'elles soient d'origine légale ou conventionnelle, restent inchangées. Seul l'assujettissement aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu est modifié.
4. Quels sont vos avantages ?	Vous bénéficiez pour chaque heure supplémentaire effectuée par vos salariés à temps complet d'une exonération de 1,50 € par heure (si vous employez jusqu'à 20 salariés) ou de 0,50 € (si vous avez plus de 20 salariés). Par ailleurs, vous bénéficiez également d'une modification de la formule de calcul de l'allègement Fillon qui neutralise l'impact de la majoration des heures supplémentaires sur le montant de la réduction perçue.
5. Un salarié sous régime particulier permet-il les nouvelles exonérations ?	Oui , la loi est applicable à tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non-cadres, en CDI, en CDD, en emploi saisonnier, en intérim, conjoint salarié d'un chef d'entreprise (même s'il ne cotise pas aux ASSÉDIC), qu'ils travaillent à temps complet, ou à temps partiel, ...

C'EST QUOI UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE ?

<p>6. Quelle est la définition des heures supplémentaires ?</p>	<p>La loi « TEPA » ne modifie pas la définition des heures supplémentaires telle qu'elle résulte du code du travail : ce sont les heures effectuées par le salarié à la demande de l'entreprise au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles) ou de la durée équivalente. En cas de modulation du temps de travail, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord collectif national de modulation de la branche.</p>
<p>7. Quelles sont les heures ou durées de travail supplémentaires bénéficiant des exonérations ?</p>	<p>Ce sont les heures supplémentaires visées à la question précédente, ainsi que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsqu'un accord collectif le prévoit, les heures choisies effectuées avec l'accord du salarié au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ; - l'ensemble des heures complémentaires, autorisées par le droit du travail, effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée prévue à leur contrat, y compris celles effectuées dans le cadre d'un temps partiel annualisé ; dans le cas des heures complémentaires, seul le salarié bénéficie d'une exonération ; - les jours de repos auxquels renoncent les salariés qui sont en forfait annuel en jours au-delà de 217 jours par an.
<p>8. Les heures supplémentaires effectuées une semaine où tombe un jour férié sont-elles bien exonérées ?</p>	<p>Oui. La totalité des heures supplémentaires effectuées pendant les autres jours d'une semaine comportant un jour férié et dont la rémunération est majorée, sont exonérées.</p> <p style="text-align: center;">↑</p> <p style="text-align: center;">IMPORTANT, cela change la 1^{ère} position de l'administration</p>
<p>9. Vous êtes à 39 heures : les 4 premières heures supplémentaires ouvrent-elles droit à exonération ?</p>	<p>Oui. Car c'est le seuil légal (35 heures) qui joue.</p> <p>Si vous n'accordez pas de jours de réduction du temps de travail (jours RTT), les heures que vous effectuez toutes les semaines de travail entre la 36^e et la 39^e heure sont bien des heures supplémentaires et donnent droit aux nouvelles exonérations.</p> <p>Les heures supplémentaires structurelles résultant soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale, soit d'une convention de forfait qui intégrerait déjà un certain nombre d'heures supplémentaires, sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (congrés payés, maladie...).</p> <p>A l'inverse si dans votre entreprise, la durée collective a été fixée à 32 heures par semaine, vous ne serez exonéré qu'à partir du moment où vous dépassez 35 heures hebdomadaires puisque les heures entre la durée collective (si elle est inférieure à 35 heures) et 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires.</p>
<p>10. Comment fonctionnent les exonérations salariales en cas de repos compensateur ?</p>	<p>Dans la mesure où le salarié récupère ces heures supplémentaires et n'est pas payé, il n'y a pas lieu à exonération.</p> <p>En revanche, dans les situations mixtes où les heures supplémentaires sont partiellement rémunérées « en temps » et « en argent », l'exonération salariale (sociale et fiscale) est bien applicable à la rémunération « en argent ».</p>
<p>11. Vos salariés peuvent-ils vous demander d'exécuter des heures supplémentaires ou complémentaires ?</p>	<p>Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires dépend de vous.</p> <p>Vos salariés ne sont donc pas en droit d'exiger l'accomplissement de telles heures, mais ils peuvent vous informer qu'ils sont volontaires.</p>
<p>12. Pouvez-vous imposer des heures supplémentaires (ou complémentaires) à vos salariés ?</p>	<p>Vous pouvez exiger de vos salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires à condition de respecter le cadre régissant le recours à ces heures.</p>

COMMENT SE CALCULENT LES EXONERATIONS DE COTISATIONS SOCIALES ?

13. Quel est le montant de l'exonération pour les salariés ?	Il est égal à la rémunération des heures supplémentaires, y compris leur majoration, multipliée par le taux moyen des cotisations et contributions sociales qui peut être calculé à partir du bulletin de salaire. Ce taux est plafonné à 21,5 % Ce taux moyen est égal en effet à la somme des cotisations et contributions salariales rendues obligatoires par la loi (cotisations maladie, assurance vieillesse de base et retraite complémentaire, chômage, CSG, CRDS) divisé par le salaire brut du mois.
14. Faut-il prendre en compte les cotisations versées à des régimes de prévoyance ?	Non , ces cotisations, qui ne s'appliquent que dans certaines entreprises, ne sont pas rendues obligatoires par la loi.
15. Quel taux de majoration des heures supplémentaires est applicable ?	- Si votre convention collective prévoit un taux de majoration des heures supplémentaires, c'est celui-ci qui s'applique ; - Si votre convention collective ne prévoit pas de disposition en matière de majoration des heures supplémentaires, ce sont les taux légaux : 25% ou 50% au delà de la 8 ^e heure.
16. Que se passe-t-il si vous n'avez pas calculé les exonérations dès le mois d'octobre 2007 ou si vous vous rendez compte d'une erreur ?	Vous pourrez établir un bulletin de paie rectificatif et régulariser les montants d'exonération dans le cadre des opérations que vous effectuez en fin d'année pour l'établissement des déclarations annuelles de données sociales (« DADS »). Vous bénéficierez ainsi sur l'année 2007 de l'intégralité de vos droits à exonération, que ce soit en matière sociale ou fiscale.
17. Est-ce que le bulletin de paie change beaucoup ?	Non , il fait apparaître le montant des nouvelles exonérations venant en déduction des sommes dues.
18. Vous bénéficiez déjà de la réduction Fillon : pouvez-vous également appliquer la déduction forfaitaire patronale ?	Oui , vous pouvez en bénéficier au titre des heures supplémentaires (mais pas des heures complémentaires) rémunérées, dans la limite des cotisations patronales dues aux Urssaf.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS A RESPECTER ? ET QUE SE PASSERA-T-IL EN CAS DE CONTRÔLE ?

19. Y aura-t-il des contrôles particuliers ?	Non. Les contrôles seront effectués dans les mêmes conditions qu'actuellement ; ils ne seront pas plus fréquents ni plus ciblés sur ce point particulier. Les contrôles seront menés dans le respect des règles qui sont notamment édictées dans la Charte du cotisant contrôlé. Dans un premier temps, pendant la phase d'appropriation de la loi, consigne est donnée aux Urssaf, en cas d'erreur non intentionnelle, de ne pas redresser et d'explicitier les anomalies afin de les corriger pour l'avenir.
20. Y a-t-il de nouveaux documents à produire ?	Non. Les inspecteurs des Urssaf s'appuieront sur les documents que vous devez établir conformément à ce que prévoit déjà le code du travail. Ces documents permettent de repérer pour chaque salarié, les semaines où sont effectuées les heures supplémentaires. Si la présentation utilisée ne fait pas apparaître ces informations, vous établirez un récapitulatif sera produit pour simplifier le contrôle. Ce document doit faire apparaître un décompte hebdomadaire. Il peut être mis à jour une fois par semaine ou par mois ou par trimestre. Si ce document est produit, accompagné des informations relatives aux jours d'absence du salarié, aucun autre document ne sera requis par les URSSAF en ce qui concerne le décompte des heures supplémentaires exonérées. Enfin, lorsque les heures supplémentaires résultent d'un horaire collectif supérieur à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'employeur n'est pas tenu d'établir ce document.

<p>21. Les exonérations ne sont pas accordées en cas de non respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Qu'est ce que cela veut dire?</p>	<p>Ce cas concerne notamment les heures qui dépassent les limites fixées par la loi ou les conventions collectives (durées maximales journalières ou hebdomadaires...).</p> <p>Les heures concernées n'ouvriront pas droit à exonération, sans que soient cependant remises en cause les exonérations calculées sur les heures comprises à l'intérieur de ces limites légales ou conventionnelles. Par ailleurs, seules les exonérations des salariés concernés par le non respect des dispositions légales ou conventionnelles seront affectées.</p> <p>En outre, sans préjudice des dispositions du code du travail et des conséquences de leur non-respect en matière de droit du travail, les exonérations ne seront pas remises en cause pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.</p>
<p>22. Comment bénéficier de l'exonération fiscale du surplus de salaire lui-même exonéré de cotisations ?</p>	<p>La déclaration de revenu est aménagée pour cela : une case nouvelle est créée, permettant d'isoler la rémunération exonérée, qui est la même que celle retenue pour le calcul des exonérations de cotisations salariales.</p> <p>Comme pour les autres revenus, il suffit donc de vérifier le montant pré-rempli, et le cas échéant de le corriger, ou encore de compléter la case, à partir des informations fournies par l'employeur, si le montant n'est pas pré-rempli.</p>
