



EMPLOYEURS

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ce qui change au 1^{er} octobre 2007 pour les employeurs.



SURCROÎT DE TRAVAIL, commandes exceptionnelles, délais restreints pour réagir, à-coups de production... Pour faire face à ces situations, les entreprises peuvent demander à leurs salariés d'exécuter des heures supplémentaires.

Pour alléger le coût de ces heures, la loi du 21 août 2007 instaure de nouveaux avantages qui se traduisent, pour l'employeur, par une déduction forfaitaire sur les charges patronales, diminuant ainsi le coût de chaque heure supplémentaire, et, pour le salarié, par une réduction des cotisations salariales (augmentant ainsi le net perçu) et une exonération fiscale.

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont également concernées, mais sans incitations financières particulières pour les employeurs.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2007, pour les heures effectuées à compter de cette date.



Sommaire

1. Les employeurs et les salariés visés par le dispositif p.3
2. Les heures éligibles au nouveau dispositif p.4
3. La réduction des cotisations salariales de sécurité sociale p.14
4. La déduction forfaitaire de cotisations patronales p.17
5. Les obligations à respecter par les employeurs p.20
6. Ce qui ne change pas p.21

1. Les employeurs et les salariés visés par le dispositif

Sont concernés par le dispositif les employeurs du secteur privé ou du secteur public, et les salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel ou qui renoncent à des jours de congés en dehors des jours de congés payés qui ne peuvent être réduits.

Dans un souci d'égalité, les dispositions prévues par la loi du 21 août 2007 s'appliquent, dans les conditions et limites que cette loi fixe, à tous les salariés, y compris ceux qui ne sont pas régis par les dispositions de droit commun sur la durée du travail (travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, etc.).

2. Les heures éligibles au nouveau dispositif

Les heures ouvrant droit au nouveau dispositif sont les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps plein au sens du code du travail et sans aucune modification des règles et des accords collectifs existants. Sont également concernées les heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel, sachant que dans ce dernier cas, les employeurs ne peuvent pas bénéficier de la déduction forfaitaire sur les cotisations patronales.



2.1 POUR LES SALARIÉS À TEMPS PLEIN

Les heures éligibles, c'est-à-dire celles qui ouvrent droit aux avantages mis en place par la loi du 21 août 2007, sont les heures supplémentaires, ainsi que les heures choisies. Il faut noter que, dans un souci d'équité, ces mesures s'appliquent quelle que soit l'organisation du temps de travail mise en place dans l'entreprise : 35 heures par semaine, travail par cycle, modulation du temps de travail, réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos, forfaits en heure selon une base hebdomadaire ou mensuelle, etc.

→ DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures) ou de la durée équivalente (appliquée dans certains secteurs d'activité comme, par exemple, la boulangerie-pâtisserie, la jardinerie, les pharmacies d'officine...). Toutefois, lorsque, dans une entreprise, la durée conventionnelle du travail est inférieure à la durée légale (32 heures par exemple), les heures effectuées au-delà de cette durée conventionnelle et jusqu'à hauteur de la durée légale ne constituent pas des heures supplémentaires. Il en est de même des heures que le salarié effectue entre la durée légale et la durée d'équivalence.

RAPPEL

Les règles de rémunération (majorations) des heures supplémentaires ne sont pas modifiées par ce texte.

Il est ainsi rappelé que le taux de majoration est fixé prioritairement par un accord de branche étendu ou par un accord d'entreprise ou d'établissement, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

En l'absence d'un tel accord applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont majorées de :

- **25 % pour les huit premières heures supplémentaires** (soit de la 36^e à la 43^e heure incluse).
- **50 % pour les heures suivantes** (soit à partir de la 44^e heure).

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Toutes les heures supplémentaires, accomplies dans le respect du cadre légal les régissant, bénéficient des avantages de la loi du 21 août 2007. La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte pour le calcul des allègements de cotisations sociales dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel, ou faute d'un tel accord, dans la limite de 25 % pour les huit premières heures supplémentaires y compris, depuis le 1^{er} octobre 2007, pour les entreprises de 20 salariés et moins (voir paragraphe de la dernière page « ce qui change toutefois »), et de 50 % pour les heures suivantes.

→ LE CAS DES HEURES CHOISIES

Un accord collectif peut prévoir la possibilité pour le salarié qui le souhaite, d'effectuer en accord avec son employeur, des heures dites « heures choisies », au-delà du contingent (légal ou conventionnel) d'heures supplémentaires en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

La majoration applicable à ces heures est au moins égale à celles des heures supplémentaires.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Le bénéfice des allègements de cotisations sociales s'applique à l'ensemble des « heures choisies ». La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. En l'absence de telles dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, la majoration est prise en compte dans la limite de 25 % pour les huit premières heures, de 50 % pour les heures suivantes.

→ DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE TRAVAIL PAR CYCLE

Dans les entreprises ou établissements organisant le temps de travail par cycle, seules sont considérées comme des heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail.

Exemple :

si un salarié travaille dans une entreprise par cycle de 4 semaines, organisé de la manière suivante : 48, 42, 34, 44 heures, la durée moyenne du cycle est de : $(48 + 42 + 34 + 44) / 4 = 42$. Le nombre d'heures supplémentaires effectuées est de 7 heures $(42 - 35) \times 4$ semaines ce qui fait en tout 28 heures sur 4 semaines, soit 7 heures par semaine. Le taux de majoration applicable à ces heures est donc égal à 25 %.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Sont éligibles aux allègements de cotisations sociales, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle. La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. En l'absence de telles dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, la majoration est prise en compte dans la limite de 25 % pour les huit premières heures, de 50 % pour les heures suivantes.

→ DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN CAS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR MODULATION

Dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures et la limite haute de modulation (plafond de la variation) ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. En revanche, sont considérées comme telles les heures effectuées au-delà :

- de la limite haute hebdomadaire définie par l'accord collectif,
- de 1607 heures par an (à l'exception des heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées en cours d'année) ou d'un plafond conventionnel inférieur.

Exemple :

une entreprise applique un accord de modulation sur une base de 1607 heures avec une limite hebdomadaire de 45 heures. Si le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1620 heures et que, par ailleurs, pendant l'année, la durée hebdomadaire n'a pas dépassé 45 heures sauf pendant 2 semaines où elle a atteint 47 heures :

→ 4 heures supplémentaires seront payées en cours d'année, puisque pendant deux semaines la limite haute hebdomadaire a été dépassée de 2 heures. Ces heures seront majorées à 25 % ;

→ 9 heures supplémentaires seront payées en fin d'année. Ces heures seront majorées de 25 % (car effectuées en deçà de la 44^e heure).

Au total, le nombre d'heures supplémentaires accomplies est égal à 13 (9 + 4). Ce nombre est obtenu en faisant la différence entre les 1620 heures réalisées et les 1607 heures de l'accord de modulation.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Bénéficiaire des allègements de cotisations sociales :

- les heures effectuées hebdomadairement au-delà de la limite haute de la modulation prévue par la convention ou par l'accord ;
 - en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de 1607 heures non encore rémunérées ;
- La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. En l'absence de telles dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, la majoration est prise en compte dans la limite de 25 % pour les huit premières heures, de 50 % pour les heures suivantes.

→ DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EN CAS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PAR L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS

Dans certaines entreprises, le passage aux 35 heures s'est effectué par l'attribution de jours de repos (JRTT). Le décompte des heures supplémentaires obéit alors à des modalités particulières, selon que les jours de repos sont attribués sur 4 semaines ou sur l'année.

Dans les entreprises de 20 salariés et moins.

La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 prévoit, dans les entreprises de 20 salariés et moins au 31 mars 2005, des dispositions dérogatoires ouvrant la possibilité aux salariés, et ce sans accord collectif préalable :

- de renoncer dans la limite de 10 jours par an, à une partie de leurs « jours RTT » (accordés en application de l'article L. 212-9 du code du travail) ou de leurs jours de repos effectués au-delà de 218 jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours (en application du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail)
- ou d'effectuer, dans la limite de 70 heures par an, des heures au-delà de 1607 heures annuelles dans le cadre d'une convention de forfait en heures (en application des I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail).

Les mesures prévues par la loi du 21 août 2007 s'appliquent également aux salaires versés au titre de ce travail excédentaire.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Bénéficient des allègements de cotisations sociales :

- les heures effectuées hebdomadairement au-delà de 39 heures (ou du plafond inférieur fixé par convention ou accord) ;
- les heures, autres que les précédentes, selon l'organisation qui a été retenue dans l'entreprise, au-delà d'une durée moyenne de 35 heures sur la période de quatre semaines ou au-delà de 1607 heures.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. En l'absence de telles dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, la majoration est prise en compte dans la limite de 25 % pour les huit premières heures, de 50 % pour les heures suivantes.

→ LE CAS DES SALARIÉS SOUMIS À DES FORFAITS EN HEURES SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE OU MENSUELLE

Un employeur peut conclure avec un salarié (quelle que soit sa catégorie professionnelle) une convention de forfait (sur une base hebdomadaire ou mensuelle) qui permet de prévoir une rémunération forfaitaire incluant un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires.

Plusieurs règles doivent toutefois être respectées :

- L'employeur doit décompter le temps de travail des salariés concernés.
- La convention de forfait doit mentionner le nombre d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération forfaitaire ainsi que le salaire de base utilisé pour le calcul de cette rémunération.
- Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur ou en dépassement du forfait doivent respecter le plafond réglementaire d'heures supplémentaires.
- Le salaire forfaitaire doit être au moins égal à celui qu'aurait procuré la rémunération des heures normales de travail et des heures supplémentaires calculées selon le salaire minimum auquel le salarié peut prétendre.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Sont éligibles aux avantages prévus par la loi du 21 août 2007, dans les conditions et limites fixées par cette loi, toutes les heures supplémentaires effectuées par le salarié à compter du 1^{er} octobre 2007 selon les modalités de droit commun y compris celles déjà incluses dans son forfait.

→ LE CAS DES SALARIÉS SOUMIS À DES FORFAITS EN HEURES OU EN JOURS SUR UNE BASE ANNUELLE

Forfait en heures.

Dans le cas d'un forfait annuel en heures, les salariés concernés (cadres ou itinérants non cadres) sont exclus du champ d'application du contingent d'heures supplémentaires mais les heures effectuées en dépassement du forfait sont des heures supplémentaires qui doivent être comptabilisées par l'employeur et donner lieu à rémunération et majoration.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

En cas de forfaits en heures sur une base annuelle, les heures supplémentaires éligibles au dispositif sont les heures effectuées au-delà de 1607 heures, que ces heures soient effectuées à l'intérieur ou au-delà du forfait annuel. La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures incluses dans le forfait mais majorées étant pondérées en fonction des taux de majoration appliqués à leur rémunération.

Forfait en jours.

Une convention de forfait en jours sur l'année permet de rémunérer un salarié (cadre ou non-cadre autonome) sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement sans référence horaire.

En application de la loi n°2005-296 du 31 mars 2005, une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté aux salariés qui le souhaitent, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Le nombre de jours travaillés compris dans un forfait ne peut dépasser 218 jours par an. La loi ne fixe pas de plafond au nombre de jours de repos auquel il est possible de renoncer.

Une application depuis le 1^{er} octobre 2007 !

Les dispositions prévues par la loi du 21 août 2007 sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

Néanmoins, dans le cas d'un décompte annuel du temps des heures supplémentaires (modulation, forfait jours...), ou d'un cycle de plusieurs semaines entamé avant le 1^{er} octobre 2007, si le paiement des heures supplémentaires a lieu après le 1^{er} octobre, l'assiette servant de base au calcul de la réduction des cotisations salariales et de la réduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale sera égale à l'ensemble de la rémunération versée après le 1^{er} octobre 2007 au titre des heures supplémentaires effectuées durant cette même année.

→ PRISE EN COMPTE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF

Le nouveau dispositif est également applicable à un forfait annuel, en jours, aux jours de repos auxquels les salariés renoncent en accord avec l'employeur, en contrepartie d'un supplément de salaire. Dans ce cas, la mesure d'exonération s'applique au salaire versé au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de 218 jours.

Le décompte des jours de travail supplémentaires se fait au regard du nombre de jours de repos auquel il est renoncé et non en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au-delà du forfait conventionnel.

Exemple :

- Un cadre bénéficiant d'un forfait jours de 218 jours et ayant renoncé à deux jours de congés bénéficiera de l'exonération sur ces deux jours à l'issue de l'année écoulée.
- Un cadre bénéficiant d'un forfait jours de 215 jours et ayant renoncé à quatre jours de congés bénéficiera de l'exonération sur un jour à l'issue de l'année écoulée (neutralisation de 218 - 215 égal 3 jours)

La majoration de salaire par jour de repos auquel il aura été renoncé est prise en compte dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire (hors primes et autres éléments de rémunération n'entrant pas dans le forfait) et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 %.

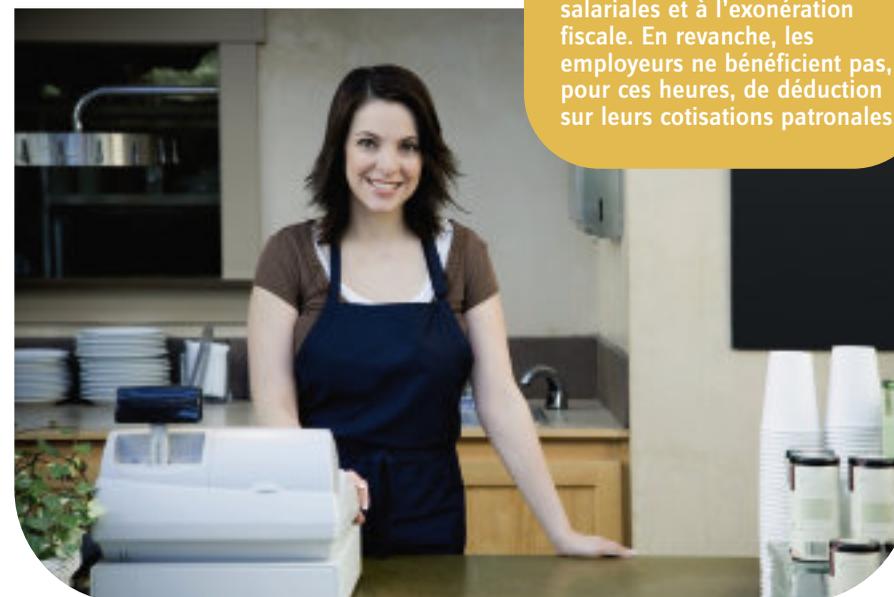
2.2 POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Un contrat de travail à temps partiel est un contrat qui prévoit l'exécution d'un nombre d'heures de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail dans l'entreprise. Un employeur peut demander à un salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà de la durée du travail stipulée au contrat. Le recours à ces heures est toutefois encadré. Leur nombre est plafonné à 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail (par exemple : 2 heures par semaine, pour un contrat qui prévoit 20 heures hebdomadaires de travail). Cette limite peut toutefois être portée jusqu'au tiers de l'horaire contractuel par un accord collectif.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10^e de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Bon à savoir !

Les heures complémentaires ouvrent droit, pour le salarié, à l'allègement de cotisations salariales et à l'exonération fiscale. En revanche, les employeurs ne bénéficient pas, pour ces heures, de déduction sur leurs cotisations patronales.



Pour le décompte des heures complémentaires éligibles au nouveau dispositif, trois situations doivent être distinguées.

→ HEURES COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES PAR UN SALARIÉ DONT LA DURÉE DU TRAVAIL EST FIXÉE PAR SEMAINE OU PAR MOIS

Les heures éligibles

Les heures complémentaires sont prises en compte, par le nouveau dispositif, soit dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par le contrat de travail, qui est la limite de droit commun fixée par le code du travail, soit dans la limite fixée par un accord collectif qui peut la porter jusqu'à un tiers de la durée contractuellement prévue.

La situation en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires

La réduction de cotisations salariales et l'exonération fiscale ne sont applicables à la rémunération des heures complémentaires accomplies de manière régulière au sens du septième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail que si et seulement si elles ont été intégrées pendant une durée minimum fixée à 6 mois à l'horaire contractuel de travail.

Cet article précise que « lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat de travail, ce contrat doit être modifié sauf opposition du salarié en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

Ainsi, les avantages prévus par la loi du 21 août 2007 seront acquis au salarié ayant accompli régulièrement des heures complémentaires, dès lors que le temps partiel prévu par son contrat de travail aura effectivement été relevé à due concurrence des heures complémentaires régulières effectuées.

Un salarié à temps partiel accroissant sa durée de travail de manière pérenne du fait de la majoration de son horaire contractuel ne se trouvera donc pas privé du bénéfice des dispositions de la loi du 21 août 2007 au titre des rémunérations perçues pour les heures complémentaires effectuées pendant la période précédant cette majoration et dont la réalisation a entraîné celle-ci, à condition que le nouvel horaire contractuel soit maintenu pendant au moins 6 mois.

→ HEURES COMPLÉMENTAIRES EFFECTUÉES PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL DONT LA DURÉE DU TRAVAIL EST FIXÉE SUR L'ANNÉE (TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ)

La réduction de cotisations salariales et l'exonération fiscale s'appliquent aux heures complémentaires effectuées par les salariés dans le cadre d'un « temps partiel annualisé », prévoyant l'alternance de périodes de travail et de périodes de non-activité pour une durée de travail annuelle moyenne correspondant à un temps partiel. Il faut noter cependant que ce dispositif a été supprimé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 « relative à la réduction négociée du temps de travail », celle-ci n'ayant toutefois pas remis en cause les contrats conclus avant la date de son entrée en vigueur, soit le 1^{er} février 2000. Ces contrats continuent alors d'être régis par les dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée.

→ LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UN « TEMPS PARTIEL FAMILIAL »

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier, pour les besoins de leur vie familiale, d'une réduction de leur temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées dans l'année d'au moins une semaine (article L 212-4-7 du code du travail). Un refus de l'employeur est possible à condition qu'il soit justifié par des raisons liées aux fonctionnements de l'entreprise.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Pendant ces périodes, il ne travaille donc pas à temps partiel. Les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale du travail (35 heures) ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord collectif, au-delà des limites fixées par cet accord, sont considérées comme des heures supplémentaires et non comme des heures complémentaires.

Elles sont éligibles, en tant que telles, aux avantages de la loi du 21 août 2007.

3. La réduction des cotisations salariales de sécurité sociale

Le nouvel article L. 241-17 du code de la sécurité sociale prévoit que toute heure supplémentaire ou complémentaire (éligible au dispositif de la loi du 21 août 2007) ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure.



→ MONTANT DE LA RÉDUCTION

Le décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 fixe le taux maximum de cette réduction à 21,50 %.

Ce taux constitue un plafond. La réduction est en effet limitée au montant des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle dues par le salarié, au titre de l'heure complémentaire ou supplémentaire concernée.

Bon à savoir !

Pour les salariés relevant de régimes spéciaux (mines, transports collectifs de voyageurs...), des décrets préciseront les modalités de la réduction de cotisations sociales salariales qui leur sera applicable.

→ MODE D'IMPUTATION DE LA RÉDUCTION

La réduction de cotisations salariales de sécurité sociale est imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale (cotisations maladie et vieillesse) dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peut dépasser ce montant. Lorsque les heures supplémentaires sont payées régulièrement, l'imputation se fait sur chaque bulletin de paie. Lorsqu'elles sont payées une fois par an, l'imputation se fait sur le bulletin de paie établi au moment du paiement de ces heures supplémentaires sans dépasser les cotisations salariales de sécurité sociale dues.

Dans un premier temps, l'employeur doit donc calculer le montant de l'ensemble des cotisations salariales dues sur la rémunération totale (incluant les heures supplémentaires ou complémentaires) du salarié, puis imputer la réduction sur cette somme. Sachant que cette réduction est plafonnée à cette somme, puisqu'il n'est pas possible d'aboutir à un montant total de cotisations salariales de sécurité sociale négatif.

Bon à savoir !

Le taux de la réduction de cotisations, fixé à 21,50 % par décret, aboutit concrètement à supprimer l'ensemble des cotisations et contributions dont un salarié, rémunéré à un niveau au plus égal au plafond de la sécurité sociale (soit 2 682 € par mois pour 2007) est redevable pour chaque heure supplémentaire ou complémentaire, soit les cotisations salariales de sécurité sociale, les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les cotisations salariales d'assurance chômage, la CSG et la CRDS. Néanmoins, les salariés qui cotisent à un régime de prévoyance complémentaire et/ou de retraite supplémentaire resteront, pour ces heures, redevables de ces cotisations, puisque celles-ci ne font pas l'objet de réduction.

Cumul avec d'autres avantages

Le cumul de cette réduction avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations ne sera autorisé que dans des conditions définies par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.

→ LES INFORMATIONS À PRODUIRE PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE CONTRÔLE

Le bénéfice de la réduction des cotisations salariales est subordonné au fait que l'employeur tienne à disposition des agents du service des impôts compétent ou de l'URSSAF (ou de la caisse de MSA pour les employeurs agricoles) un document permettant d'assurer le contrôle des conditions de l'application de cette réduction.

Ces informations sont mises à disposition en cas de contrôle seulement. Il n'est pas prévu de transmission systématique à l'URSSAF pour ne pas alourdir les formalités incombant aux entreprises.

Bon à savoir !

Le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 soumet aux mêmes obligations déclaratives les employeurs recourant au titre emploi-entreprise, au service chèque-emploi pour les très petites entreprises, au chèque emploi-service universel, chèque-emploi associatif.



4. La déduction forfaitaire de cotisations patronales

Le nouvel article L. 241-18 du code de la sécurité sociale prévoit que toute heure supplémentaire, à l'exception des heures complémentaires, éligibles au nouveau dispositif ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret. Ce montant est majoré dans les entreprises employant au plus 20 salariés.

→ CHAMP D'APPLICATION DE LA MESURE

La déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale est applicable aux salariés des entreprises entrant dans le champ de l'allègement général sur les bas salaires (réduction dite « Fillon »), c'est-à-dire :

- **les salariés du secteur privé pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage**, à l'exception des particuliers employeurs ;
- **certaines salariés du secteur parapublic** pour lesquels l'employeur est également soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage (entreprises nationales où le secteur public détient au moins 30 % du capital social, EPIC des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte) ;
- **les salariés des régimes spéciaux** des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

Les heures complémentaires exclues de la déduction

La déduction forfaitaire des cotisations patronales ne concerne que les heures supplémentaires éligibles au dispositif (telles que définies à l'article 81 quater du code général des impôts), et non les heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel. Le but est d'éviter d'inciter les employeurs à recourir davantage au temps partiel en contradiction avec l'objectif général d'augmentation de la durée moyenne du travail, et d'éviter en outre le maintien artificiel d'une durée de travail réduite qui serait susceptible de nuire aux intérêts des salariés à temps partiel.

→ LE MONTANT DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE

Le montant de cette déduction, majorée pour les entreprises de 20 salariés au plus, est fixé par le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 à :

- **0,50 € par heure supplémentaire** dans les entreprises de plus de 20 salariés ;
- **1,50 € par heure supplémentaire** dans les entreprises employant 20 salariés et moins.

La même majoration de 1 € s'applique, jusqu'au 31 décembre 2008, aux entreprises de 20 salariés au plus au 31 mars 2005 qui ont franchi ce seuil depuis cette date ou le franchiront avant le 31 décembre 2008.

A noter :

Cette déduction forfaitaire sera également applicable au cas du salarié au forfait jours renonçant à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire. Son montant sera de sept fois le montant versé pour une heure supplémentaire.

→ MODE D'IMPUTATION DE LA DÉDUCTION FORFAITAIRE

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur les sommes dues par l'employeur à l'URSSAF (ou à la caisse de mutualité sociale agricole), pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant. Cette imputation s'effectue donc sur :



Bon à savoir !

Le décompte des effectifs s'effectuera selon les modalités applicables au coefficient majoré de la réduction générale des cotisations patronales dite « réduction Fillon » (décret n°2007-968 du 15 mai 2007, applicable depuis le 1^{er} juillet 2007). L'effectif est apprécié au 31 décembre de manière lissée, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail.

L'effectif ainsi apprécié détermine le montant de la déduction forfaitaire pour l'année N + 1 et pour la durée de celle-ci.

Pour une entreprise qui se crée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Pour la détermination du montant de la déduction forfaitaire applicable au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions de droit commun, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

A titre transitoire, pour la détermination de la déduction forfaitaire 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, dans les conditions définies précédemment.

- **les cotisations patronales de sécurité sociale** (assurance maladie, vieillesse, famille, accident du travail-maladies professionnelles) ;
- **les autres cotisations patronales recouvrées selon les mêmes règles**, soit la contribution au Fonds national d'aide au logement (article L. 834-1 du code de la sécurité sociale), le versement transport (article L. 2531-2 et suivants du code général des collectivités territoriales) et la contribution solidarité autonomie (loi n° 2004-616 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées).

→ LE CUMUL AVEC D'AUTRES EXONÉRATIONS PATRONALES

La déduction forfaitaire est cumulable avec les autres dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale : embauche dans une zone de redynamisation urbaine, de revitalisation rurale ou dans un bassin d'emploi à redynamiser, embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, etc. Pour chaque salarié considéré, ce cumul s'applique toujours dans la limite des cotisations patronales dues sur l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée. Toutefois, l'article L. 241-18 nouveau du code de la sécurité sociale subordonne le bénéfice de la majoration du montant de la déduction, applicable aux entreprises employant au plus vingt salariés, au respect des dispositions du règlement (CEE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des règles dites de *minimis*. Ces entreprises ne pourront donc demander une exonération ayant pour effet de porter l'ensemble des aides dont elles ont bénéficié et qui entrent dans le champ du règlement n°1998/2006, au-delà de 200 000 € pour 3 exercices fiscaux (dont l'exercice en cours).

→ LES INFORMATIONS À PRODUIRE PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE CONTRÔLE

Les employeurs bénéficiant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales doivent se conformer aux obligations déclaratives prévues pour le bénéfice de la réduction des cotisations salariales.

Réduction Fillon : un calcul modifié

La réduction générale de cotisations dite réduction Fillon sera modifiée pour les heures de travail effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007. La loi du 21 août 2007 change le mode de calcul du coefficient de réduction et aménage les règles de cumul de cette réduction avec d'autres allègements de cotisations patronales de sécurité sociale. Sur ce point, les employeurs peuvent se rapprocher de l'organisme de recouvrement des cotisations dont ils relèvent (Urssaf ou caisse de MSA notamment) ou se connecter sur le site www.urssaf.fr

5. Les obligations à respecter par les employeurs

Pour éviter tout risque de dérive et limiter les effets d'aubaine, la loi du 21 août 2007 fixe des obligations à respecter par les employeurs pour bénéficier des nouveaux avantages.

→ LE RESPECT DE LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le nouveau dispositif est destiné à favoriser l'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés à temps plein et d'heures complémentaires par les salariés à temps partiel. Ces mesures incitatives ne modifient pas les règles d'établissement de la durée du travail ou les modalités d'organisation du travail définies par le code du travail. Les employeurs doivent donc continuer à s'y conformer, tout comme ils doivent continuer de se conformer aux règles conventionnelles relatives à la durée du travail.

→ LE PRINCIPE DE NON SUBSTITUTION

Les avantages prévus par la loi du 21 août 2007 ne sont pas applicables lorsque la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ou des temps de travail excédentaires se substitue à d'autres éléments de rémunération (par exemple : une prime). Il n'y a pas substitution si un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement de rémunération au titre des heures supplémentaires ou complémentaires ou des temps de travail excédentaires éligibles au nouveau dispositifs.

→ LA MODIFICATION D'ACCORDS DE MODULATION OU DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin d'éviter des effets d'aubaine, en l'occurrence la création « artificielle » d'heures supplémentaires dans le seul but de bénéficier des avantages prévus par la loi du 21 août 2007, il est prévu que ces avantages ne s'appliquent pas à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, soit de la limite haute de modulation dans les entreprises ayant opté pour la modulation du temps de travail, soit du plafond hebdomadaire pour l'octroi de jours de RTT.

Bon à savoir !

Pour des raisons liées à leur activité ou à leur organisation interne, les entreprises peuvent évidemment, avant comme après le 20 juin 2007, procéder à un abaissement de la durée de travail annuelle.

6. Ce qui ne change pas



→ LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. En cas d'annualisation du temps de travail, la durée légale est fixée à 1 607 heures. Dans certains secteurs - tel le commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers - s'applique une durée dite d'équivalence ; dans ce cas, une durée de travail supérieure à la durée légale (par exemple : 38 heures) est considérée comme équivalente à la durée légale (35 heures) et les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la durée d'équivalence fixée.

→ LA DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

Sauf dérogation, la durée maximale du travail est fixée à 10 heures par jour, 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures.

→ LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'employeur dispose librement d'un certain volume d'heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires. Est imputable sur ce contingent toute heure effectuée au-delà de 35 heures par semaine (ou, en cas d'annualisation, au-delà de 1607 heures par an). Sont exclus du champ du contingent : les cadres dirigeants, les cadres en forfait annuel jours, les salariés (cadres ou itinérants non cadres) en forfait annuel en heures.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est le contingent réglementaire qui s'applique, soit 220 heures par an et par salarié (ou, dans certaines conditions, 130 heures en cas d'application d'un accord de modulation).

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent doivent être autorisées par l'inspecteur du travail, sauf s'il s'agit d'heures « choisies » (dispositif nécessitant un accord collectif et un accord entre l'employeur et le salarié).

Ce qui change toutefois !

Dans les entreprises dont l'effectif, apprécié au 31 mars 2005, était de 20 salariés et moins, seules les heures effectuées au-delà de 36 heures (ou de 1 652 heures en cas d'annualisation) étaient imputées sur le contingent annuel. Cette disposition dérogatoire, devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2008. La loi du 21 août 2007 (article 1^{er}) la supprime, de manière anticipée, au 1^{er} octobre 2007.

→ LE TAUX DE MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En contrepartie des heures supplémentaires effectuées par les salariés, l'entreprise est tenue de leur accorder une majoration de salaire et, sous condition, un repos compensateur. La majoration de salaire est fixée :

- par voie d'accord de branche étendu ou d'accord d'entreprise ou d'établissement **à un taux qui ne peut être inférieur à 10 %**.
- en l'absence d'un tel accord, **à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà**.

Ce qui change toutefois !

Dans les entreprises de 20 salariés et moins (effectif apprécié au 31 mars 2005), le taux de majoration des 4 premières heures supplémentaires était fixé, de manière dérogatoire, à 10 %, au lieu de 25 % en l'absence d'accord collectif fixant un taux différent). Cette disposition devait s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard. La loi du 21 août 2007 (article 1^{er}) la supprime, de manière anticipée, à compter du 1^{er} octobre 2007.

→ LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR D'EXIGER LA RÉALISATION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le recours à des heures supplémentaires relève de l'initiative et de la décision de l'employeur. Un salarié n'est pas en droit d'exiger d'en accomplir. En revanche, ce dernier ne peut pas refuser celles que l'employeur lui demande d'exécuter, en cas de travail urgent, dans la mesure où celui-ci respecte les obligations qui lui incombent : durée maximale du travail, taux de majoration, contingent...

→ LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR D'EXIGER LA RÉALISATION D'HEURES COMPLÉMENTAIRES

Le recours à des heures complémentaires relève de l'initiative de l'employeur. Un salarié ne peut pas refuser de les exécuter, dans la mesure où l'employeur respecte les obligations qui lui incombent. Ainsi, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Cette limite peut toutefois être portée jusqu'au tiers de cette durée par convention ou accord collectif de branche étendu, convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Le contrat de travail doit préciser les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle il lui est demandé d'effectuer des heures complémentaires.

Lorsque la limite dans laquelle sont effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures effectuées par le salarié au-delà de ce seuil donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

→ POUR EN SAVOIR PLUS

- www.travail-solidarite.gouv.fr
- www.impots.gouv.fr
- www.urssaf.fr
- **Urssaf : 0821 080 001**
(spécial heures supplémentaires)
- « **Info Emploi** » au **0821 347 347**
(0,12€ TTC la minute)
- « **Impôts Service** » au **0820 32 42 52**
(0,12€ TTC la minute).
- **DDTEFP**