

## Régime social des heures supplémentaires

*Textes de référence :*

*Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.*

*Décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007.*

*Circulaire ministérielle n° DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007.*

*Lettre circulaire Aclass n°2007-122 du 24 octobre 2007.*

La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat crée au titre des heures de travail supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007, une exonération d'impôt sur le revenu ainsi qu'un dispositif d'allègement de cotisations sociales composé de deux volets :

- ° Pour les salariés, une réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- ° Pour les employeurs, une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires, à l'exception des heures complémentaires, lorsqu'elles sont versées par les employeurs pouvant ouvrir droit à la réduction de cotisations patronales dite Fillon.

### Qui est concerné par cette mesure ?

#### Salariés concernés par la réduction de cotisations salariales

La réduction s'applique :

- ° aux salariés du secteur privé,
- ° aux agents titulaires et non titulaires des trois fonctions publiques (fonction publique d'Etat, territoriale et hospitalière) selon les dispositions prévues par le décret n°2007-1430 du 4 octobre 2007.

Pour plus d'informations sur les modalités de mises en oeuvre de la réduction de cotisations salariales aux agents publics, consultez les trois circulaires (DGAFP, DHOS et DGCL) du 20 décembre 2007 sur le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) :

<http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr/>

- ° aux salariés relevant d'un régime spécial de sécurité sociale selon les dispositions prévues par le décret n°2008-76 du 24 janvier 2008.

Nous vous invitons à consulter ce décret sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017985795&dateTexte=&fastPos=1&fastReql=1983511229&oldAction=rechTexte)

[cidTexte=JORFTEXT000017985795&dateTexte=&fastPos=1&fastReql=1983511229&oldAction=rechTexte](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000017985795&dateTexte=&fastPos=1&fastReql=1983511229&oldAction=rechTexte)

Les règles présentées dans cette étude ne concernent que les salariés du secteur privé.

#### Employeurs éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations patronales

Sont notamment éligibles à la déduction forfaitaire de cotisations patronales :

- ° Les employeurs soumis pour leurs salariés à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi ;
- ° Les employeurs des salariés mentionnés à l'article L5424-1 du code du travail dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage ;

Sont notamment exclus de la déduction forfaitaire de cotisations patronales : L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et les chambres d'agriculture pour leurs salariés statutaires ou non.

*Document d'information synthétique établi à la date du 19/01/12*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

## Les heures rémunérées entrant dans le champ d'application de l'allégement

### Quelles sont les rémunérations concernées par la réduction salariale ?

#### Pour les salariés à temps plein

Sont concernées par la réduction salariale les rémunérations versées au titre :

- Des heures supplémentaires, c'est à dire les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine) ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité ;
- Des heures choisies, c'est-à-dire les heures effectuées, à la demande d'un salarié en accord avec l'employeur, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit cette possibilité ;

#### Pour les salariés au « forfait annuel »

- Pour les salariés au forfait annuel en heures, sont concernées par la réduction salariale les rémunérations versées au titre des heures effectuées au-delà de 1607 heures ;
- Pour les salariés au forfait annuel en jours, sont concernées par la réduction salariale les majorations de salaire versées au titre des jours travaillés au-delà de 218 jours par an.

#### Pour les salariés à temps partiel

Ouvrent droit à la réduction les rémunérations versées au titre des heures complémentaires.

Elles sont plafonnées à 1/10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail. Dans cette limite, les heures complémentaires effectuées ne donnent pas lieu à majoration. La limite de 1/10ème peut être portée jusqu'au tiers de l'horaire contractuel par un accord collectif. Au-delà du 1/10ème de la durée mensuelle hebdomadaire fixée au contrat, les heures effectuées donnent lieu à majoration de 25%.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée totale du travail à une durée supérieure ou égale à un temps plein.

Sont en revanche exclues du calcul de la réduction de cotisations salariales :

- Les heures complémentaires accomplies de manière régulière, au sens de l'article L. L3123-15 du Code du travail, mais non intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale de 6 mois ;
- Les heures normales transformées volontairement en heures supplémentaires du fait de l'abaissement après le 20 juin 2007, de la durée maximale hebdomadaire fixée par un accord de modulation ou du plafond hebdomadaire conventionnel en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos.

### Quelles sont les rémunérations concernées par la déduction forfaitaire de cotisations patronales ?

Ouvrent droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales les rémunérations ci-dessus rappelées, exceptées celles qui sont versées au titre des heures complémentaires.

La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.

Si l'employeur compense en partie l'heure supplémentaire sous forme de repos, la déduction forfaitaire est accordée que si au moins 100% de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié. Elle n'est donc pas accordée si la rémunération versée au salarié correspond uniquement à la majoration de 25%.

Sont exclues de la déduction forfaitaire les heures normales transformées volontairement en heures supplémentaires du fait de l'abaissement après le 20 juin 2007, de la durée maximale hebdomadaire fixée par

un accord de modulation ou du plafond hebdomadaire conventionnel en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos.

Pour en savoir plus sur les toutes les heures concernées, nous vous invitons à consulter les fiches pratiques relatives à la durée du travail sur le site Internet [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/91.html>

## Dans quelles limites sont elles prises en compte ?

La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ainsi que la majoration de salaire correspondante sont prises en compte dans le calcul de l'allègement dans la limite des taux prévus par la convention collective l'accord professionnel ou interprofessionnel.

A défaut, elles sont prises en compte dans la limite des taux suivants :

- Pour les heures supplémentaires : majoration de 25% de la rémunération horaire pour les 8 premières heures et 50% pour les heures suivantes ;
- Pour les heures complémentaires : majoration de 25% de la rémunération horaire ;
- Du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée par le rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu au forfait (les heures effectuées au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majorations applicables à leur rémunération) pour les salariés sous convention de forfait annuelle en heures sur l'année ayant effectué des heures au-delà de 1607 heures ;
- De la rémunération journalière majorée de 25 % (la rémunération journalière étant déterminée par application du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévus au forfait) pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année qui ont renoncé à une partie de leurs jours de repos et dépassent le plafond de 218 jours annuel ;

## Quelles conditions pour bénéficier de l'allègement ?

Le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales au titre des heures supplémentaires et complémentaires est subordonné au respect des conditions suivantes :

- les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail doivent être respectées,
- la rémunération des heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération imposable, sauf dans le cas où un délai de 12 mois s'est écoulé entre le dernier paiement de l'élément de rémunération supprimé et le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires,
- l'employeur doit mettre à disposition des inspecteurs du Recouvrement un document en vue de contrôler l'application de la réduction des cotisations salariales et de la déduction des cotisations patronales.

Ce document indique le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction dite Fillon, à la réduction de cotisations salariales et à la déduction de cotisations patronales ainsi que le montant total des exonérations appliquées au titre de chacune de ces dispositions.

Il précise pour chaque salarié :

- son identité,
  - la rémunération brute mensuelle versée,
  - le montant de chaque réduction ou déduction appliquée,
  - le coefficient issu de l'application de la formule de calcul de la réduction dite Fillon,
  - le cas échéant le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires et la rémunération y afférente.
- L'employeur doit tenir à disposition des inspecteurs du recouvrement les divers documents sur lesquels il doit porter les horaires de travail de chaque catégorie de salariés.

Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur complète ces informations, au moins une fois par an pour chaque salarié, par 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.

Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à établir le nombre d'heures supplémentaires uniquement pour les heures supplémentaires concernées.

L'indication de la durée collective établit uniquement le nombre d'heures supplémentaires concernées par cette durée collective.

## Calcul de la réduction de cotisations salariales

Le calcul de la réduction s'effectue salarié par salarié.

Il convient dans un premier temps de calculer le taux de la réduction :

Le montant des cotisations et contributions salariales prises en compte est calculé sur l'ensemble de la rémunération du salarié et correspond aux :

- cotisations maternité-maladie, invalidité, décès ;
- cotisations vieillesse ;
- contributions CSG/CRDS ;
- cotisations de retraite complémentaire ;
- cotisations chômage ;
- cotisation maladie supplémentaire en Alsace-Moselle.

Le taux de la réduction est fixé à 21,50% par le décret du 24 septembre 2007.

Ce taux constitue un maximum.

La réduction est applicable dans la limite des cotisations et contributions dues au titre de cette heure. Le taux de la réduction peut donc être inférieur à 21,50% lorsque le taux des cotisations salariales est moindre pour l'heure considérée.

Dans un 2ème temps il convient de calculer le montant de la réduction :

Le montant de la réduction ne peut excéder le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale (maladie-maternité, invalidité, décès, vieillesse) dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié.

Cette réduction est appliquée au moment du règlement des heures supplémentaires ou complémentaires.

La réduction de cotisations salariales peut se cumuler avec l'application des taux réduits de cotisations.

Dans ce cas la réduction de cotisations salariales est calculée en tenant compte des taux minorés applicables au salarié.

## Montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales

### Montant

La déduction forfaitaire de cotisations patronales s'applique aux rémunérations ouvrant droit à la réduction salariale, à l'exclusion des rémunérations versées au titre des heures complémentaires.

Le montant de la déduction forfaitaire est fixé à 0,50 euros.

Pour chaque jour de repos auquel renonce un cadre bénéficiant d'une convention en forfait jours, la déduction forfaitaire sera égale à sept fois le montant de 0,50 euros.

Ce montant de déduction est majoré de un euro pour les entreprises employant 20 salariés au plus.

#### **Précision :**

La majoration de 1 euro de la déduction forfaitaire patronale au titre de la loi Tepas continue de s'appliquer pendant trois ans aux entreprises qui en raison de l'accroissement de leur effectif, dépassent au titre de l'année 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012 pour la première fois le seuil de 20 salariés.

- Entreprises de plus de 20 salariés lorsqu'elles appliquent le régime dérogatoire prévu aux I et II de l'article 4 de la loi du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise :
  - en application de l'article 4 I, les entreprises de plus de 20 salariés au 31 mars 2005 pouvaient appliquer des taux dérogatoires de majoration des quatre premières heures supplémentaires et ce jusqu'au 31 décembre 2008. Ces dispositions dérogatoires sont supprimées à compter du 1er octobre 2007 ;
  - en application de l'article 4 II, ces entreprises peuvent jusqu'au 31 décembre 2008, dans l'attente de la conclusion d'un accord mettant en place un compte épargne temps, sous réserve de l'accord de leurs salariés, racheter une partie des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail ou faire effectuer des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait heures des salariés. Les heures, demi-journées ou journées effectuées donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

La majoration est subordonnée au respect par l'entreprise de la règle de minimis qui permet l'octroi d'aides publiques sans obligation de notification à la Commission Européenne à condition qu'elles ne dépassent pas sur une période de trois exercices fiscaux, dont l'exercice en cours, un plafond de 200 000 euros par entreprise (le plafond est fixé à 100 000 euros pour les entreprises du secteur routier).

## **Décompte des effectifs**

Les règles de décompte de l'effectif sont modifiées par le décret n°2009-776 du 23 juin 2009.

Ainsi, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination de cette moyenne.

Cet effectif fixe le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales due au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. A compter du 1er janvier 2010, en cas d'effectif nul à la date de création, l'effectif est apprécié à compter du 1er mois civil au cours duquel des salariés sont embauchés. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois de la première année.

## **Quels salariés prendre en compte ?**

Les effectifs du mois sont déterminés, conformément aux articles L1111-2, L1111-3 et L1251-54 du code du travail. Vous devez prendre en compte :

- les salariés en CDI à temps plein, les travailleurs à domicile : chacun compte pour une unité,
- les salariés en CDD, les salariés intermittents, ces salariés sont comptabilisés à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents,
- les salariés à temps partiel au sens du code du travail : divisez, dans ce cas, la somme totale des horaires inscrits au contrat de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si elle est inférieure,
- les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation,

- les salariés intérimaires à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Pour calculer les effectifs d'une entreprise de travail temporaire il est tenu compte :

- des salariés permanents de cette entreprise,
- des salariés temporaires qui ont été liés à cette entreprise par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Sont notamment exclus :

- les salariés en CDD - en contrat temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure - lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu mais continuant à percevoir une rémunération,
- les apprentis,
- les titulaires de contrats aidés,
- les titulaires de contrat de professionnalisation jusqu'au terme de leur contrat ou de leur action de professionnalisation.

Pour la détermination du montant de la déduction de cotisations patronales pour les heures supplémentaires effectuées du 1er octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006 en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois.

Pour les entreprises créées entre le 1er octobre et le 31 décembre 2007, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

## Imputation de la déduction

La déduction s'impute sur les sommes dues par les employeurs (parts patronales) 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, soit :

- les cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, vieillesse, famille, AT-MP),
- le FNAL,
- le versement transport,
- la taxe dite taxe syndicat mixte,
- la CSA.

La déduction peut être cumulée avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale et notamment avec la réduction générale des cotisations patronales dite «Fillon» sans pour autant aboutir à un montant de cotisations patronales négatif.

## Modalités spécifiques de régularisation (accord de modulation, d'annualisation et convention en forfait jour)

Dans le cadre de la loi TEPA, des modalités pratiques spécifiques sont prévues pour les entreprises ayant instauré un accord de modulation, d'annualisation ou de convention en forfait jour sur l'année pour les heures supplémentaires versées en fin de période. Vous trouverez ci-joint le mode opératoire sur ces modalités de régularisation des réductions salariales et des déductions patronales.

## Liens vers les documents utiles

Nous vous invitons à consulter les circulaires et les "questions-réponses" de la Direction de la Sécurité Sociale sur le site Internet [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) :

- Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 portant complément d'information sur la mise en oeuvre de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

- Circulaire DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

<http://www.securite-sociale.fr/>

Afin de vous aider dans la mise en oeuvre de ces nouvelles mesures vous trouverez sur notre site :

- Un document d'information "Le point sur les heures supplémentaires et complémentaires" - janvier 2010.

[../..documentation/le\\_point\\_sur/les\\_heures\\_supplementaires\\_et\\_complementaires\\_01.html](http://www.urssaf.fr/.../documentation/le_point_sur/les_heures_supplementaires_et_complementaires_01.html)

- Un dossier réglementaire "Questions-réponses sur les heures supplémentaires" :

[../..dossiers\\_reglementaires/dossiers\\_reglementaires/questions-reponses\\_sur\\_les\\_heures\\_supplementaires\\_01.html](http://www.urssaf.fr/.../dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/questions-reponses_sur_les_heures_supplementaires_01.html)

- Pour les questions relatives au droit du travail :

Consultez le site [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

[http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/spip.php?page=article&id\\_article=6391](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/spip.php?page=article&id_article=6391)

- Pour les questions touchant au champ fiscal :

Consultez le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr) :

<http://www.impots.gouv.fr/portal/dgi/home?pagelD=home&sfid=00>

Vous pouvez également consulter sur le site du Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi la liste des réponses aux principales questions concrètes que vous vous posez sur le dispositif :

<http://www.minefe.gouv.fr/tepa/index.htm>

## Questions - réponses

**1- Le document questions- réponses du 27 novembre 2007 (voir rubrique Liens vers les documents utiles) précise que 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. Que se passe-t-il en cas d'absence donnant lieu à maintien partiel de rémunération ou en cas d'absence ne donnant lieu à aucun maintien de salaire ?**

En cas d'absence au cours du mois avec maintien partiel de rémunération ou sans maintien de rémunération, pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à la déduction forfaitaire patronale, il convient de proratiser le montant des heures supplémentaires habituellement rémunérées pour tenir compte de la retenue sur salaire ce mois-ci. En effet, la position issue du document du 27 novembre est justifiée par le fait que la rémunération versée lors de l'absence est totale. Si la rémunération versée lors de l'absence est moindre, la réduction salariale est calculée sur ce maintien partiel de rémunération ; la déduction forfaitaire patronale doit être calculée quant à elle en fonction des heures supplémentaires correspondant à ce maintien partiel de rémunération. En pratique, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées à prendre en compte pour les allègements TEPA peut être déterminé en affectant au nombre d'heures supplémentaires que le salarié aurait effectué s'il n'y avait pas eu d'absence le rapport entre la rémunération à la charge de l'employeur soumise à cotisations et la rémunération habituelle. Pour toute absence non-rémunérée, l'employeur effectue une retenue sur salaire en opérant un décompte de l'absence par rapport à l'horaire réel de travail de chaque mois. La retenue sur l'horaire réel se calcule ainsi :  $\text{salaire mensuel} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{horaire réel de travail du mois}$ . Pour un salarié payé chaque mois 1525 euros pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 5 j de 7h du lundi au vendredi). En mars 2007, il est absent 2 jours, le mois de mars comprend 154 h réelles, la retenue sera de  $1525 \times 14 / 154 = 138,64$  euros.

*Exemples :*

Salarié employé 169 heures, donc avec 17h33 d'heures structurelles. Sa rémunération est de 10 euros de l'heure, soit :  $151,67 \times 10 = 1516,70$  ;  $17,33 \times 12,5 = 216,63$  Soit pour le mois = 1733,33 euros pour 5 jours de travail par semaine.

- 1ère hypothèse : absence 1 semaine sans maintien de salaire

*Document d'information synthétique établi à la date du 19/01/12*

*Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.*

La rémunération mensuelle étant de 1733,33 euros, la valeur retenue pour la semaine d'absence est égale à  $12/52 \times 1733,33$  soit 400 euros NB : Le rapport  $12/52$  permet de déterminer la rémunération correspondant à une semaine. Ce montant divisé par 5 permet de retrouver la rémunération d'une journée. Son salaire est donc  $1733,33 - 400 = 1333,33$  pour un nombre d'heures éligibles aux exonérations de 13,33 ( $17,33 \times 1333,33/1733,33$ )

- 2ème hypothèse : absence un jour sans maintien de salaire

La valeur retenue pour une journée d'absence est de  $400/5$  soit 80 euros. Le salaire est donc de  $1733,33 - 80 = 1653,33$  pour un nombre d'heures éligibles aux exonérations de 16,5.

- 3ème hypothèse : maintien du salaire à 50 % pendant la semaine complète d'absence (en théorie, rémunération de 2,5 jours)

Le salaire est de :  $1733,33 - (400/2) = 1533,33$  et le nombre d'heures supplémentaires éligibles de  $17,33 \times 1533,33/1733,33 = 15,33$

## **2- En application du décret du 24 janvier 2008, les dispositifs d'allègement s'appliquent au titre de divers salariés relevant d'un régime spécial de Sécurité sociale ou dont la durée de travail relève d'un régime particulier. Quelle est la date d'entrée en vigueur de ces dispositions ?**

Ces dispositifs peuvent être appliqués rétroactivement à compter du 1er octobre 2007 aux salariés visés par le décret du 24 janvier 2008.

## **3- Pour les concierges et employés d'immeuble rémunérés en unité de valeur sur quelle base sont déterminés les allègements sociaux ?**

En application du décret du 24 janvier 2008, les dispositifs sont applicables aux concierges, employés d'immeuble ou femme de ménage d'immeubles à usage d'habitation au titre des tâches effectuées au-delà de 10000 unités de valeur. On prend en compte la rémunération correspondant aux tâches effectuées au-delà de 10000 unités de valeur pour calculer la réduction salariale. Le nombre d'heures supplémentaires servant au calcul de la déduction forfaitaire est ainsi déterminé : 10 000 unités de valeur correspondent à 151,67 heures. Si 12000 unités de valeur sont rémunérés, le nombre d'heures correspondant à la rémunération versée au titre des tâches faites au-delà de 10 000 unités de valeur est ainsi déterminé :  $2000 \times 151,67 / 10\ 000 = 30,33$  h.

## **4- La réduction salariale et la déduction forfaitaire patronale ne s'appliquent pas aux heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement après le 20 juin 2007 de la durée maximale hebdomadaire prévue en cas d'accord de modulation ou du plafond seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas de réduction du temps de travail sur l'année avec octroi de jours de repos. Une entreprise applique un accord d'entreprise de modulation. Elle dénonce son accord et le nouvel accord renégocié abandonne la modulation pour appliquer l'horaire linéaire de 35 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires ainsi dégagées bénéficient-elles des allègements ?**

Oui, car l'accord d'entreprise a été dénoncé et renégocié. Les nouvelles modalités d'organisation du temps de travail adoptées par l'entreprise n'ont pas pour effet d'abaisser la limite haute hebdomadaire de la modulation ou le plafond seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas d'octroi de jours de RTT puisque la nouvelle gestion du temps de travail ne comporte pas de dispositif de modulation ou de JRTT.

## **Cas pratiques**

Afin de vous aider dans le calcul de la réduction salariale et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires, nous vous invitons à consulter les cas pratiques qui suivent :

### **Cas n°1 :**

Un salarié non-cadre, hors Alsace-Moselle, rémunéré 2 200 euros par mois, soit un brut horaire de 14,51 euros, pour un temps plein sur la base hebdomadaire de 35 heures dans une entreprise de 10 salariés effectue 8 heures supplémentaires durant le mois d'octobre 2007. Comment calculer le montant de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires effectuées pour le mois d'octobre 2007 ?

## Calcul de la réduction salariale

Le calcul de la réduction salariale s'effectue en 2 étapes :

- calcul du taux de réduction
- calcul du montant de la réduction.

La rémunération au titre des 8 heures supplémentaires effectuées au mois d'octobre 2007 s'élève à 145,10 euros :

$$8 \text{ h} \times 125\% \times 14,51 \text{ euros} = 145,10 \text{ euros}$$

La rémunération brute soumise à cotisations est de : 2 345,10 euros

$$2\,200 \text{ euros} + 145,10 \text{ euros} = 2\,345,10 \text{ euros}$$

Les cotisations salariales prises en compte pour le calcul de la réduction sont les suivantes : CSG/CRDS : 7,76%  
Maladie : 0,75% Vieillesse : 6,75% Chômage : 2,40% Retraite complémentaire 3% AGFF : 0,80%

La somme des taux de cotisation est de 21,46%

$$2\,345,10 \text{ euros} \times 21,46\% = 503,26 \text{ euros}$$

- calcul du taux de réduction

Le taux de réduction applicable est déterminé selon la formule suivante : "cotisations/salaire brut" :

$$503,26 \text{ euros} / 2\,345,10 \text{ euros} = 0,2146, \text{ soit } 21,46\%$$

Ce taux, inférieur au taux maximum de 21,50% est pris en compte pour le calcul de la réduction

- Calcul de la réduction de cotisations salariales :

La réduction est obtenue en multipliant le montant brut afférent aux heures supplémentaires par le taux de 21,46% , soit : 145,10 euros x 21,46% = 31,14 euros.

- Imputation de la réduction sur les cotisations salariales de sécurité sociale pour l'ensemble de la rémunération :

$$2\,345,10 \text{ euros} \times 7,50\% \text{ (cotisations salariales maladie et vieillesse)} = 175,88 \text{ euros}$$

Le montant de la réduction salariale (31,14 euros) est inférieur au montant des cotisations salariales d'assurance sociales (175,88 euros). La réduction salariale de 31,14 euros peut donc être intégralement déduite du montant des cotisations salariales dues.

## Calcul de la réduction forfaitaire de cotisations patronales

Dans cette entreprise de 10 salariés, le montant de la déduction forfaitaire est égal à 1,50 euros par heure supplémentaire. Au titre de ce salarié qui a effectué 8 heures supplémentaires, la réduction forfaitaire mensuelle est égale à 12 euros pour le mois d'octobre 2007.

## Cas n°2 :

Un salarié non-cadre, hors Alsace-Moselle, rémunéré 3 000 euros par mois, soit un brut horaire de 19,78 euros pour un temps plein sur la base hebdomadaire de 35 heures, dans une entreprise de 22 salariés.

Ce salarié effectue 30 heures supplémentaires rémunérées 125% du SMIC durant le mois d'octobre 2007.

## Calcul de la réduction salariale

Rémunération heures supplémentaires : 741,75 euros

$30h \times 19,78 \text{ euros} \times 125\% = 741,75 \text{ euros}$

Rémunération brute soumise à cotisations :  $3\,741,75 \text{ euros} + 3\,000 \text{ euros} + 741,75 \text{ euros} = 7\,483,50 \text{ euros}$

Cotisations salariales dues :

- Cotisations dues sur la totalité de la rémunération :

CSG/CRDS : 7,76% Maladie : 0,75% Vieillesse : 0,10% Chômage : 2,40%  $7\,483,50 \text{ Euros} \times 11,01\% = 824,00 \text{ Euros}$

- Cotisations dues dans la limite du plafond (plafond mensuel = 2682 euros en 2007)

Vieillesse : 6,65% Retraite complémentaire 3 % AGFF : 0,80 %  $2\,682 \text{ Euros} \times 10,45\% = 280,27 \text{ Euros}$

Cotisations dues sur la fraction de rémunération supérieure au plafond

retraite complémentaire 8% AGFF : 0,90%  $1\,059,75 \text{ Euros} \times 8,90\% = 94,32 \text{ Euros}$  Totalité des cotisations dues au titre de ce mois : 786,56 Euros

- Calcul du taux de réduction applicable : «cotisations/salaire brut» :

$786,56 \text{ Euros} / 3\,741,75 \text{ euros} = 0,2102$ , soit 21,02 %

Ce taux, inférieur au taux maximum de 21,50%, est pris en compte pour le calcul de la réduction

- Calcul de la réduction de cotisations salariales

$741,75 \text{ Euros} \times 21,02\% = 155,92 \text{ Euros}$ .

- Imputation de la réduction sur les cotisations salariales de Sécurité sociale dues pour l'ensemble de la rémunération

$3\,741,75 \text{ Euros} \times 0,85\% = 31,80 \text{ Euros}$

$2\,682 \text{ Euros} \times 6,65\% = 178,35 \text{ Euros}$

soit un montant de 210,15 Euros au titre des cotisations salariales d'assurance sociale. Le montant de la réduction salariale (155,92 Euros) est inférieur au montant des cotisations salariales d'assurance sociales (210,15 Euros). La réduction salariale peut donc être intégralement déduite du montant des cotisations salariales dues.

### **Calcul de la réduction forfaitaire de cotisations patronales**

Dans cette entreprise de 22 salariés, le montant de la déduction forfaitaire est égal à 0,50 Euros par heure supplémentaire. Au titre de ce salarié qui a effectué 8 heures supplémentaires, la réduction forfaitaire mensuelle est égale à 15 Euros pour le mois d'octobre 2007.