

Questions-réponses sur les heures supplémentaires

Observation préalable :

Un autre dossier réglementaire consacré aux heures supplémentaires est également disponible sur Urssaf.fr :

[../dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/regime_social_des_heures_supplementaires_01.html](#)

La loi 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat crée, à compter du 1er octobre 2007 :

- au profit du salarié : une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale ainsi qu'une exonération d'impôt sur le revenu sur la rémunération des heures supplémentaires et heures complémentaires,
- au profit de l'employeur : une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale par heure supplémentaire effectuée et rémunérée.

Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont également modifiées.

Ces nouvelles mesures sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1er octobre 2007.

Les heures supplémentaires ou heures complémentaires effectuées en septembre 2007 et payées en octobre 2007 ne sont donc pas concernées.

Cette loi est applicable aux DOM dans les mêmes conditions.

Conditions communes aux 2 allègements (réduction de cotisations salariales et déduction forfaitaire de cotisations patronales)

Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier des mesures d'allègement de cotisations ?

Pour bénéficier des allègements de cotisations :

- Vous devez respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;
- La rémunération des heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Condition particulière pour les salariés à temps partiel :

- Sont exclues du bénéfice des allègements les heures complémentaires accomplies de manière régulière, au sens de l'article L. 212-4-3 du Code du travail, mais non intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale de 6 mois (cette durée est réduite à la durée du contrat de travail restant à courir si celle-ci est inférieure à 6 mois) ;

Condition particulière en cas de modulation :

- Sont exclues 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.

La réduction des cotisations salariales

Salariés concernés

Quels sont les salariés concernés par la réduction de cotisations salariales ?

Le dispositif de réduction de cotisations salariales s'applique à tous les salariés, qu'ils soient :

- à temps plein ou à temps partiel,

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.

- cadres ou non-cadres,
- en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Le mandataire social peut-il bénéficier de la réduction des cotisations salariales ?

Le mandataire social est exclu de cette réduction (sauf s'il cumule son mandat social avec un contrat de travail et qu'une rémunération distincte lui est versée à ce titre).

Mon salarié travaille à temps partiel. Peut-il bénéficier de la réduction des cotisations salariales ?

Les salariés à temps partiel effectuant des heures complémentaires peuvent bénéficier de la réduction des cotisations salariales.

Toutefois, sont exclues les heures complémentaires accomplies de manière régulière, au sens de l'article L3123-15 du Code du travail (par exemple : 2h par semaine accomplies pendant 12 semaines consécutives), lorsqu'elles ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale de 6 mois.

Je suis salarié, est-ce que la réduction de cotisations va changer mes droits à la retraite ?

Non, vos droits resteront calculés en fonction de l'intégralité de votre rémunération.

J'emploie un salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation : peut-il bénéficier de la réduction de cotisations salariales ?

Oui, il peut bénéficier de la réduction de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires qu'il effectue.

La réduction s'applique-t-elle aux salariés embauchés avant le 1er octobre 2007 ou seulement à ceux embauchés à compter de cette date ?

L'ensemble des salariés peut bénéficier de la réduction, quelle que soit leur date d'embauche. La réduction s'applique aux heures supplémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007.

Heures concernées

Quelles sont les heures ouvrant droit à la réduction de cotisations salariales ?

Toute rémunération versée au titre d'une heure supplémentaire, complémentaire ou de toute autre durée de travail (heures choisies, rémunération versée aux salariés titulaires d'une convention en forfait jours ayant renoncé à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours, ...) ouvre droit à une réduction de cotisations salariales.

Toutefois, le montant de la majoration de salaire prise en compte est plafonné aux taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable. A défaut d'accord ou de convention, le montant pris en compte est limité selon la nature de la durée supplémentaire de travail.

Mon salarié travaille à temps partiel. Ses heures complémentaires sont rémunérées sans majoration. Peut-il bénéficier de la réduction des cotisations salariales ?

Oui, il peut bénéficier de la réduction, que la rémunération des heures complémentaires soit majorée ou non.

Ma convention collective prévoit le paiement d'un salaire majoré pour les heures effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés. Cette rémunération majorée ouvre-t-elle droit à réduction de cotisations salariales ?

Non, dans la mesure où le salarié, en raison de son temps de travail, n'a pas effectué d'heures supplémentaires. Seule la rémunération versée au titre d'une heure supplémentaire ou complémentaire ouvre droit à une réduction de cotisations salariales.

Ma convention collective a institué une durée de travail équivalente à la durée légale (ex : les conducteurs longue distance des entreprises de transport routier de marchandise). Quelles heures ouvrent droit à réduction de cotisations salariales ?

Seules les heures de travail effectuées au-delà de la durée de présence équivalente à la durée légale de travail sont considérées comme des heures supplémentaires ouvrant droit à réduction de cotisations salariales.

Ma convention collective prévoit un taux de majoration de salaire inférieur à 25% au titre des premières heures supplémentaires effectuées (ex : 10% les 8 premières heures). Dans quelles limites dois-je en tenir compte pour le calcul de la réduction des cotisations salariales ?

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires effectuées est prise en compte dans la limite du taux fixé par la convention collective, l'accord professionnel ou inter-professionnel (dans votre cas, dans la limite de 10%).

Les heures supplémentaires effectuées au cours d'une semaine où tombe un jour férié sont-elles exonérées ?

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.

Mon salarié peut-il bénéficier de la réduction de cotisations si les heures supplémentaires qu'il a effectuées sont compensées par des jours de repos ?

Non, seules les heures supplémentaires rémunérées au salarié entrent dans le champ d'application de la mesure d'allègement de cotisations.

Exemple : Une heure normale est rémunérée 10 euros. La majoration pour les 8 premières heures est de 25% soit 2,50 euros. Au total l'heure majorée est de 12,50 euros.

	Réduction salariale	Déduction forfaitaire patronale
L'employeur paye intégralement l'heure majorée (12,50 euros)	Oui, calculée sur 12,50 euros	Oui
L'employeur paye l'heure normale (10 euros) et octroi un repos compensateur de 15 minutes	Oui, calculée sur 10 euros	Oui, l'heure supplémentaire effectuée étant au moins rémunérée à hauteur d'une heure normale
L'employeur octroi une heure de repos compensateur et paye uniquement la majoration de 25%	Oui, calculée sur la majoration de 2,50 euros	Non, l'heure supplémentaire effectuée n'étant pas rémunérée au moins à hauteur d'une heure normale
L'employeur octroi un repos compensateur pour l'heure supplémentaire et la majoration	Non, en l'absence de rémunération	Non, en l'absence de rémunération
L'employeur paye l'heure normale et une partie de la majoration (ex : 15% soit 1,50 euros), le reste étant récupéré par le salarié sous la forme d'un repos compensateur de 6 minutes	Oui, calculée sur 11,50 euros	Oui, la déduction est accordée lorsque l'heure supplémentaire effectuée est rémunérée au moins à hauteur d'une heure normale

Calcul de la réduction

Comment se calcule la réduction de cotisations salariales ?

La réduction de cotisations salariales se calcule chaque mois, salarié par salarié, en 2 étapes :

- ° 1ère étape : calcul du 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 (0,75%)
- cotisations vieillesse (6,65% plafonnées et 0,10% déplafonnées)
- contributions CSG et CRDS (7,86% soit 98,25% de 8%)
- cotisations aux régimes de retraite complémentaire : taux de droit commun (taux d'appel compris) au régime ARRCO (sur tranche 1 et 2) et AGIRC (sur tranche A et B) ; AGFF ; et pour les cadres Contribution Exceptionnelle Temporaire (CET) et Garantie Minimale de Points (GMP)
- cotisations d'assurance chômage : 2,40%
- cotisations maladie supplémentaire en Alsace-Moselle (1,50% à compter du 01/01/2012)

Le taux maximum de la réduction est de 21,50%.

◦ 2ème étape : calcul du 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.

J'ai lu que le taux de la réduction de cotisations salariales est de 21,50%. Est-ce vrai ?

Oui, mais il s'agit d'un taux maximum. Si le total des taux de cotisations salariales est inférieur à 21,50%, c'est ce total qui s'applique.

Faut-il prendre en compte le taux des cotisations versées à des régimes de prévoyance ?

Non, ces cotisations ne sont pas prises en compte dans le calcul de la réduction de cotisations salariales, car elles ne s'appliquent que dans certaines entreprises et ne sont pas rendues obligatoires par la loi.

Cumul

La réduction salariale est-elle cumulable avec d'autres exonérations ou réductions de cotisations ?

La réduction n'est pas cumulable avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale ou avec l'application d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations. Elle est cumulable avec l'application de taux réduits de cotisations.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales

En quoi consiste la déduction forfaitaire des cotisations patronales ?

La déduction vous permet de diminuer le montant des cotisations patronales dues sur les rémunérations des heures supplémentaires ou autres temps excédentaires effectués au-delà de la durée de travail du salarié (à l'exception des heures complémentaires).

Employeurs concernés

Je suis employeur de salariés du régime général, puis-je bénéficier de la déduction forfaitaire patronale ?

Pour bénéficier de la déduction des cotisations patronales, vous devez relever du régime d'assurance chômage ; (même champ d'application que la réduction Fillon).

En tant qu'établissement public industriel et commercial, puis-je bénéficier de la déduction patronale ?

Oui, pour les salariés relevant de l'assurance chômage.

En tant que société d'économie mixte, puis-je bénéficier de la déduction patronale ?

Oui, pour les salariés relevant de l'assurance chômage.

Employeurs exclus

Qui ne peut pas bénéficier de la déduction forfaitaire ?

Sont notamment exclus :

- 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,
- les particuliers employeurs.

Heures concernées

Quelles sont les heures ouvrant droit à déduction forfaitaire ?

Il s'agit des heures supplémentaires ou de toute heure effectuée au-delà de la durée de travail (heure choisie, forfait, ...) effectuées par les salariés. Ne sont pas concernées :

- les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel,
- 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.

La déduction peut-elle s'appliquer aux heures supplémentaires pour lesquelles mon salarié bénéficie déjà de la réduction de cotisations salariales ?

Oui, la déduction forfaitaire de cotisations patronales s'applique aux heures supplémentaires bénéficiant déjà de la réduction salariale.

Salariés concernés

Mon salarié travaille à temps partiel. Puis-je bénéficier de la déduction forfaitaire ?

Non, les heures complémentaires effectuées par les salariés travaillant à temps partiel n'ouvrent pas droit à la déduction forfaitaire.

Puis-je bénéficier de la déduction si les heures supplémentaires effectuées par mon salarié sont compensées par des jours de repos ?

Non, seules les heures supplémentaires rémunérées entrent dans le champ d'application de la déduction. La déduction n'est accordée que lorsque la rémunération de l'heure supplémentaire effectuée est au moins égale à celle d'une heure normale. Pour en savoir plus sur les allègements de cotisations en cas de repos compensateur, nous vous invitons à consulter le tableau figurant en page 3 de ce dossier.

Calcul de la déduction

Quel est le montant de la déduction forfaitaire ?

La déduction est fixée, forfaitairement par heure supplémentaire, à :

- 1,50 euros pour les employeurs d'au plus 20 salariés,
- 0,50 euros pour les employeurs de plus de 20 salariés.

Vous devez donc déterminer votre effectif afin de connaître le montant forfaitaire de la déduction qui vous est applicable. 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.

Quel est le montant maximum de la déduction forfaitaire ?

Le montant de la déduction s'impute sur les cotisations patronales de Sécurité sociale dues aux Urssaf et ne peut excéder le montant des cotisations patronales de Sécurité sociale dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié.

Quand appliquer la déduction ?

Cette déduction est appliquée au moment du règlement des heures supplémentaires.

Mon salarié a effectué 2h30 supplémentaire. Combien puis-je déduire ?

Dans votre cas, le montant à déduire est de 2,5 fois 0,50 euros ou 1,50 euros selon votre effectif.

Quel est le montant de la déduction forfaitaire pour un jour de repos auquel renonce un cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours ?

La déduction est égale à sept fois le montant horaire, soit :

- 10,50 euros pour les employeurs d'au plus 20 salariés,
- 3,50 euros pour les employeurs de plus de 20 salariés.

Mon salarié a effectué 2h30 supplémentaires. Comment dois-je calculer la déduction ?

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires effectuées n'est pas entier, le montant de la déduction forfaitaire doit être proratisé. Pour 2h30, dans une entreprise de moins de 20 salariés, la déduction est égale à : $2,50 \times 1,50$ euros soit 3,75 euros.

Effectif

Comment déterminer l'effectif de mon entreprise ?

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 est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois de la première année.

En rythme de croisière, l'effectif s'apprécie, tous établissements confondus, au 31 décembre de l'année N-1 pour le calcul de la déduction pendant l'année N (soit au 31 décembre 2009 pour l'année 2010). L'effectif est calculé en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs mensuels. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination de cette moyenne. Il diffère donc de l'effectif du tableau récapitulatif 2009. Le calcul doit donc être effectué chaque 31 décembre pour les entreprises dont l'effectif est proche d'une vingtaine de salariés.

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.

Règle de cumul

Puis-je bénéficier de la déduction forfaitaire et d'une autre exonération de cotisations patronales ?

La déduction forfaitaire peut être cumulée avec toutes les mesures d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale et notamment :

- réduction Fillon,
- ZRR, ZRU, ZFU, BER, bassins d'emploi à redynamiser,
- services à la personne,
- avantage en nature repas dans le secteur des HCR,
- exonération DOM,
- contrat de professionnalisation,
- jeunes entreprises innovantes,
- ...

Toutefois, elle ne peut aboutir à un montant de cotisations patronales dû aux Urssaf négatif.

Je bénéficie déjà de la réduction Fillon : puis-je également appliquer la déduction forfaitaire patronale ?

Oui, vous pouvez en bénéficier, au titre des heures supplémentaires rémunérées, sans toutefois aboutir à un montant de cotisations patronales dû aux Urssaf négatif. Pour plus d'informations sur la réduction Fillon, consultez notre fiche :

[/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries - les mesures daide a lemploi/reduction dite fillon_01.html](/profil/employeurs/activite_generale/vos_salaries_-_les_mesures_daide_a_lemploi/reduction_dite_fillon_01.html)

Exonération fiscale

Quel est l'avantage fiscal pour l'employeur ?

La loi ne prévoit pas de nouveauté en matière fiscale pour les employeurs.

Quel est l'avantage fiscal pour le salarié ?

Votre salarié ne paie pas d'impôt sur le revenu sur la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1er octobre 2007 (rémunération et majoration correspondante). Cette rémunération est toutefois ajoutée au revenu fiscal de référence et prise en compte pour l'appréciation des limites de revenus conditionnant notamment le bénéfice de la prime pour l'emploi.

Comment calculer le net fiscal à partir d'octobre 2007 ?

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 des heures supplémentaires ou heures complémentaires étant exonérée d'impôt sur le revenu, vous ne devez pas l'inclure dans le salaire net imposable.

Pour plus d'informations sur l'exonération fiscale, nous vous invitons à vous rapprocher de votre centre des Impôts.

Bulletin de salaire, BRC, TR et DADS

Comment faire figurer les allègements de cotisations sur le bulletin de salaire de mon employé ?

Les heures supplémentaires et complémentaires doivent figurer sur le bulletin de salaire avec le taux de majoration appliqué, sur une ligne distincte des heures payées au taux normal. Elles sont intégrées à la rémunération brute totale soumise à cotisations sociales.

Le montant de la réduction de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires et complémentaires doit apparaître sur une ligne de crédit (gain pour le salarié).

Le montant de la déduction patronale de cotisations peut également figurer sur le bulletin de salaire.

La rémunération des heures supplémentaires ou heures complémentaires étant exonérée d'impôt sur le revenu pour votre salarié, vous devez la déduire du net imposable.

Comment faire figurer les allègements de charges sur mon BRC papier ?

3 nouveaux codes types de personnel ont été prévus :

- Pour la réduction des cotisations salariales : le CTP 003 libellé « Réduction salariale heures sup ». Il vous appartient de mentionner :
 - la rémunération afférente aux heures supplémentaires et heures complémentaires dans la zone Salaires,
 - le montant de la réduction dans la zone Cotisations.
- Pour la déduction forfaitaire des cotisations patronales :
 - le CTP 004 libellé « Déduction PP heures sup 20 sal au + » ou, en fonction de votre effectif ,
 - le CTP 005 libellé « Déduction PP heures sup + 20 sal ».

Il vous appartient de mentionner :

- le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires dans la zone Salaires,
- le montant de la déduction dans la zone Cotisations.

Comment faire figurer les allègements de charges sur mon BRC dématérialisé ?

De nouvelles zones de saisies ont été prévues afin de vous permettre de renseigner :

- la rémunération afférente aux heures supplémentaires et heures complémentaires,
- le montant de la réduction de cotisations salariales,
- le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales,
- le nombre d'heures supplémentaires et d'heures complémentaires.

En 2007, je n'ai pas pu calculer les allègements de cotisations dès le mois d'octobre ou J'ai commis une erreur lors du calcul des allègements de cotisations. Que faire ?

Vous pourrez régulariser vos déclarations 2007 en fin d'année lors de l'établissement du Tableau Récapitulatif.

Quels sont les conséquences de la réforme sur la DADS dématérialisée et papier ?

La DADS-U est complétée de zones permettant d'indiquer les données suivantes :

- le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires,

- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires,
- le nombre total de journées au forfait au-delà du forfait annuel,
- un code exonération heures supplémentaires,
- le montant de la part patronale (effectivement déduite),
- le montant de la part salariale (effectivement déduite).

La DADS papier est complétée d'un formulaire spécifique à ne retourner que si vous avez des heures supplémentaires ou complémentaires à déclarer (les mêmes données que pour la DADS-U sont à compléter).

Formalités à remplir

Quelles sont les formalités déclaratives obligatoires ?

En cas de contrôle, vous devez mettre à la disposition des inspecteurs du Recouvrement les divers documents sur lesquels vous devez porter les horaires de travail de chaque catégorie de salariés. Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, vous devez compléter ces informations, au moins une fois par an, pour chaque salarié, par un récapitulatif hebdomadaire. Ce récapitulatif comporte :

- Le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction Fillon, à la réduction de cotisations salariales heures supplémentaires ou heures complémentaires et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées
- ou le nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine
- le mois au cours duquel elles sont rémunérées et le taux de majoration qui leur est applicable.

Mes salariés sont mensualisés et effectuent 39h par semaine (soit 4 HS par semaine). Les formalités sont-elles identiques ?

Non. Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à 35h et font l'objet d'une rémunération mensualisée, vous devez seulement indiquer à l'inspecteur quelle est la durée collective. L'indication de cette durée collective établit uniquement le nombre d'heures supplémentaires concernées par cette durée.