



LETTRE CIRCULAIRE

n° 2012-0000103

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement
1.035.6;1035.62;1.035.5

Montreuil, le 11/12/2012

**DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET
DU SERVICE**

**SOUS DIRECTION
REGLEMENTATION ET
SECURISATION
JURIDIQUE /
REGLEMENTATION -
MESURES
D'EXONERATION**

Affaire suivie par :
RAPAUD Sylvaine

OBJET

Allègements TEPA et réduction dite Fillon – Loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012

Texte à annoter : LCIRC-2011-00042;

La loi de finances rectificative pour 2012 n°2012-958 du 16 août 2012 modifie le dispositif relatif aux heures supplémentaires et complémentaires créé par la loi du 21 août 2007.

Elle supprime le dispositif d'exonération fiscale à compter du 1^{er} août 2012 et le dispositif de réduction salariale à compter du 1^{er} septembre 2012.

A compter du 1^{er} septembre 2012, la déduction forfaitaire patronale est limitée aux seules entreprises de moins de 20 salariés.

Afin d'alléger le coût du travail, la loi n°2012-354 de finances rectificative pour 2012 du 24 mars 2012 réformait, à compter du 1^{er} octobre 2012, l'assiette des cotisations patronales d'allocations familiales en supprimant ou réduisant, à certains niveaux de salaire, le taux des cotisations.

Corrélativement, les modalités de calcul de la réduction Fillon étaient également modifiées à compter du 1^{er} octobre 2012.

Le décret n°2012-664 du 4 mai 2012 avait précisé les nouvelles modalités de calcul de l'assiette des cotisations d'allocations familiales et de la réduction dite Fillon.

La loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat avait par ailleurs créé :

- une exonération d'impôt applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires ;
- une réduction de cotisations salariales applicable au titre de ces heures ;
- une déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable au titre des seules heures supplémentaires pour les employeurs entrant dans le champ

d'application de la réduction dite Fillon.

L'article 1^{er} de la loi de finances rectificative pour 2012 n°2012-958 du 16 août 2012 abroge la réforme de l'assiette des cotisations d'allocations familiales.

Concernant les heures supplémentaires et complémentaires, l'article 3 de cette même loi, abroge la mesure d'exonération fiscale au titre des les rémunérations versées à compter du 1^{er} août 2012 et la réduction salariale au titre de celles versées à compter du 1^{er} septembre.

A compter du 1^{er} septembre 2012, la déduction forfaitaire de cotisations patronale est réservée aux entreprises de moins de 20 salariés.

Le décret n°2012-1074 du 21 septembre 2012 qui remplace le décret du 4 mai 2012, apporte des précisions sur la déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale et la réduction dite Fillon.

La circulaire ministérielle n°2012/319 du 18 août 2012 ci-jointe commente ces nouvelles dispositions.

SUPPRESSION DE LA REDUCTION SALARIALE ET NOUVELLE DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES

A compter du 1^{er} septembre 2012, la réduction salariale sur les heures supplémentaires et complémentaires est supprimée.

Parallèlement, la déduction forfaitaire de cotisations patronales est redéfinie.

1 DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES

1.1 Champ d'application

Sont visés les employeurs de moins de 20 salariés entrant dans le champ d'application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale relatif à la réduction dite Fillon.

1.1.1 Employeurs concernés

- Les employeurs soumis pour leurs salariés à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi (L. 5422-13 du code du travail) ;
- les employeurs des salariés mentionnés au 3° de l'article L. 5424-1 du code du travail dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage ;
- les employeurs de salariés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines, des clercs et employés de notaire.

L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers et les chambres d'agriculture pour leurs salariés statutaires ou non ainsi que les particuliers employeurs ne sont pas concernés par la mesure.

De même, les régimes spéciaux autres que ceux rappelés ci-dessus ne sont pas visés par la mesure.

1.1.2 Employeurs dont l'effectif est inférieur à 20 salariés

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 mensuels. Cet effectif détermine la formule de calcul applicable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

Pour la détermination de la moyenne, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Pour les entreprises créées en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de la création.

Effectif déterminé au 31 décembre :

Les nouveaux seuils d'effectif « moins de 20 salariés » et « au moins 20 salariés » s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2013 sur la base de l'effectif annuel de l'année 2012 apprécié au 31 décembre 2012.

L'effectif déterminé au 31 décembre 2012 en fonction de la moyenne annuelle est pris en compte pour l'année 2013. En conséquence, une entreprise de moins de 20 salariés au 31 décembre 2012 ouvre droit à la déduction forfaitaire TEPA jusqu'au 31 décembre 2013. Si au 31 décembre 2012, l'entreprise dépasse pour la première fois l'effectif de 20 salariés, en application de l'article 48 de la loi n°2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie relatif à la neutralisation des effets de seuil, l'entreprise ouvrira droit à la déduction forfaitaire en 2013, 2014 et 2015. Elle peut déduire la déduction forfaitaire de 1,50 € par heure supplémentaire réalisée pendant ces trois années.

Effectif déterminé en cours d'année : cas de la création d'entreprise :

Pour une entreprise créée en cours d'année, il convient de tenir compte de l'effectif au moment de la création.

La loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives a modifié le seuil mentionné à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale à partir duquel la déduction forfaitaire était majorée de 1 €. Ce seuil est passé de « 20 salariés » à « moins de 20 salariés ».

La règle de la prise en compte de l'effectif au moment de la création a les conséquences suivantes :

- Une entreprise créée en février 2012 avec 20 salariés a ouvert droit à TEPA majorée. De ce fait, elle peut continuer à bénéficier de la déduction jusqu'au 31 décembre 2012.
- Pour celles créées à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 22 mars, le nouveau seuil de « moins de 20 salariés » est pris en compte. En conséquence, les entreprises créées à compter de cette date avec 20 salariés n'ouvrent plus droit à la déduction forfaitaire.

1.2 Heures au titre desquelles s'applique la déduction

La déduction forfaitaire patronale est applicable au titre des seules heures supplémentaires, (elle ne s'applique pas aux heures complémentaires), c'est-à-dire :

- Les heures effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ;
- les heures effectuées au-delà de 1607 heures pour les salariés titulaires de conventions de forfait en heures sur l'année ;
- en cas d'accord permettant une variation de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année :

1. les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par l'accord ;
2. pour les périodes infra-annuelles, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ; déduction faite le cas échéant de celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire déjà comptabilisées et rémunérées ;
3. pour les périodes annuelles, les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1607 heures déduction faites de celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire déjà comptabilisées et rémunérées.

La déduction forfaitaire est également applicable au titre des majorations de salaire dont peuvent bénéficier les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ayant renoncé à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours.

1.3 Limites et conditions d'application de la déduction forfaitaire

La déduction est applicable sous réserve :

- du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;
- que l'heure supplémentaire effectuée fasse l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée ;
- que les rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ne se substituent pas à d'autres éléments de rémunération, sauf si un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément en tout ou partie supprimé et le premier versement des éléments de rémunération relatifs aux heures supplémentaires et complémentaires.

De plus, pour bénéficier de la déduction, les employeurs doivent respecter les dispositions du règlement CE n°1998/2006 du 15 décembre 2006 relatif aux aides de minimis qui permet l'octroi d'aides sans obligation de notification à la Commission européenne à condition qu'elles ne dépassent pas un certain plafond par entreprise, pour une période de trois exercices fiscaux dont l'exercice en cours. Ce plafond est égal à 200 000 €, excepté pour les entreprises du secteur routier pour lesquelles il est

fixé à 100 000 €.

1.4 Montant de la déduction forfaitaire

Le décret n°2012-1074 du 21 septembre 2012 précise que le montant de la déduction forfaitaire par heure supplémentaire est égal à 1,50 €.

La déduction est égale à 7 fois ce montant pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année au-delà du plafond de 218 jours.

1.5 Règle relative au cumul

La déduction forfaitaire est cumulable avec des exonérations de cotisations patronales dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

2 SUPPRESSION DE LA REDUCTION SALARIALE

2.1 Champ d'application

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a créé une exonération d'impôt sur le revenu applicable aux rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires ainsi qu'une réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations relatives à ces mêmes heures lorsqu'elles sont versées par des employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction dite Fillon.

L'article 3 de la loi du 16 août 2012 abroge la mesure d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des heures effectuées à compter du 1^{er} août 2012 ainsi que la réduction salariale de cotisations de sécurité sociale au titre des heures effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012, pour tous les salariés et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

3 ENTREE EN VIGUEUR

Les modifications relatives aux allègements TEPA entrent en vigueur au titre des rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012 lorsque le temps de travail du salarié est décompté sur la semaine civile.

Le 1^{er} septembre étant un samedi et le décompte du temps de travail étant généralement calqué sur la semaine civile, le nouveau régime des heures supplémentaires s'applique aux heures effectuées à compter du 3 septembre 2012.

Toutefois, lorsque la période de décompte du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et que cette période est en cours au 1^{er} septembre 2012, l'entrée en vigueur des modifications relatives aux allègements TEPA est retardée.

En effet, il résulte de la loi du 16 août 2012 précisée par la circulaire ministérielle du 18 août 2012 que si la période de décompte du temps de travail en cours au 1^{er} septembre 2012 s'effectue sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année et

que cette période prend fin au plus tard le 31 décembre 2012, les rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires constatées au plus tard le 31 décembre 2012 bénéficient des allègements TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 16 août 2012, y compris en cas de décalage de paie ou de rappels de salaire versés en 2013.

Depuis la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il existe un régime unique d'aménagement du temps de travail permettant une variation sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année. Le décompte des heures supplémentaires varie en fonction de ces organisations. Le régime applicable à ces heures diffère selon que la période de décompte du temps de travail prend fin au plus tard ou après le 31 décembre 2012.

3.1.1 Période de décompte du temps de travail prenant fin au plus tard le 31 décembre 2012

Les heures supplémentaires effectuées chaque semaine au-delà du plafond maximal à compter du 1^{er} septembre 2012 n'ouvrent plus droit aux allègements TEPA tels qu'en vigueur avant la parution de la loi du 16 août 2012 (question 8 de la circulaire ministérielle).

En effet, la disposition de la loi, qui concerne les périodes de décompte du temps de travail ne correspondant pas au mois calendaire, n'a pas vocation à s'appliquer à ces heures. Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1607 heures connues à la fin de la période ouvrent droit aux allègements TEPA dans leur ancienne version.

3.1.2 Période de décompte du temps de travail prenant fin après le 31 décembre 2012

- Jusqu'au 31 août 2012, les heures supplémentaires effectuées chaque semaine au-delà de la limite haute hebdomadaire ouvrent droit aux allègements TEPA tels qu'en vigueur avant la parution de la loi du 16 août 2012.
- Entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 2012, les heures supplémentaires effectuées chaque semaine au-delà de la limite haute hebdomadaire n'ouvrent pas droit aux exonérations. Dans la mesure où la période de décompte du temps de travail aurait pris fin avant la fin de l'année, seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1607 heures auraient pu ouvrir droit aux exonérations.
- A partir du 1^{er} janvier 2013, aucune des heures supplémentaires effectuées au-delà de 1607 heures n'ouvre droit aux allègements TEPA dans leur ancienne version. En effet, ces heures n'acquièrent la nature d'heures supplémentaires qu'en fin de période. Il n'est donc pas possible de faire une quelconque proratisation, même si le seuil de 1607 heures est dépassé avant le 31 décembre 2012 (questions 6, 7 et 9 de la circulaire ministérielle).

3.1.3 Départ du salarié en cours de période

La circulaire ministérielle vise, à la question 10, le cas particulier du salarié qui quitte l'entreprise avant le 31 décembre 2012 alors que la période d'annualisation prend fin le

30 avril 2013.

Dans ce cas, les heures supplémentaires effectuées entre le 1^{er} septembre 2012 et la date de départ du salarié – excepté celles effectuées au-delà de la période haute hebdomadaire - ouvrent droit aux allégements tels qu'en vigueur avant la publication de la loi du 16 août 2012 (à la condition que le salarié quitte l'entreprise avant le 31 décembre 2012).

Dans ce cas particulier, le salarié, en raison de son départ, aura effectué une période d'annualisation qui se termine avant le 31 décembre 2012.

Dans ce cas, la circulaire ministérielle précise que les heures supplémentaires réalisées seront constatées en application des modalités prévues par les conventions applicables.

REDUCTION DITE FILLON

Le champ d'application de la réduction n'est pas modifié.

1 FORMULES DE CALCUL

Il résulte de la loi de finances rectificative n°2012-354 du 14 mars 2012 que les coefficients maxima de la réduction diffèrent selon que l'employeur dispose d'un effectif « de moins » ou « au moins » 20 salariés.

Entreprises de moins de vingt salariés

$$\frac{0,281}{0,6} \times 1,6 \times \frac{\text{SMIC calculé sur un an}^*}{\text{rémunération annuelle brute}^{**}} - 1$$

Entreprises de vingt salariés au moins

$$\frac{0,260}{0,6} \times 1,6 \times \frac{\text{SMIC calculé sur un an}^*}{\text{rémunération annuelle brute}^{**}} - 1$$

* Le SMIC est augmenté le cas échéant des HC/HS en tant qu'unités

**Certains éléments de rémunération sont neutralisés de la rémunération annuelle

2 DETERMINATION DE L'EFFECTIF

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 mensuels. Cet effectif détermine la formule de calcul applicable à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

Pour la détermination de la moyenne, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Les nouveaux seuils d'effectif « moins de 20 salariés » et « au moins 20 salariés » s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2013 sur la base de l'effectif annuel de l'année 2012 apprécié au 31 décembre 2012.

Pour les entreprises créées en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de la création. Par conséquent, pour les entreprises créées à compter du 18 août 2012*, les nouveaux seuils « moins de 20 salariés » et « au moins 20 salariés » sont pris en compte.

* Lendemain de la publication de la loi de finances du 16 août 2012

3 DETERMINATION DU COEFFICIENT

3.1 SMIC pris en compte

Le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le salaire horaire minimum de croissance ou à la somme de douze fractions identiques correspondant au produit du SMIC horaire x 35 x 52 / 12.

Dans certaines situations, le SMIC doit être corrigé (temps partiel, suspension du contrat de travail avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire...).

Après correction du SMIC, cette valeur doit être augmentée du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu.

Il y a donc deux étapes pour déterminer le SMIC qui doit être porté au numérateur de la formule :

- correction du SMIC selon la situation du salarié ;
- ajout des heures supplémentaires et complémentaires au SMIC corrigé.

3.1.1 Correction du SMIC

a) Salarié à temps partiel ou dont la rémunération annuelle contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale ou n'entrant pas dans le champ de la mensualisation

Le montant du SMIC calculé dans la limite de la durée légale est corrigé à proportion de la durée de travail ou de la durée équivalente à la durée légale, hors heures supplémentaires et complémentaires, inscrite au contrat de travail du salarié au titre de la période où il est présent dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

b) Salariés entrant dans le champ de la mensualisation qui ne sont pas présents toute l'année ou dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire ou sans maintien de salaire et salariés hors du champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire

Le SMIC calculé dans la limite de la durée légale est corrigé selon le rapport entre la rémunération versée et celle qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence.

La circulaire ministérielle du 27 janvier 2011 précise que ne sont pris en compte dans la comparaison entre salaire versé et celui qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été absent, que les éléments retenus pour le calcul de la retenue sur salaire liée à cette absence.

Elle ajoute que pour la détermination de la valeur du SMIC portée au numérateur, l'employeur peut également appliquer à la fraction du SMIC correspondant au mois les règles de calcul de la retenue de salaire issue de la mensualisation.

Prise en compte des heures supplémentaires dans le prorata de rémunération

- les heures supplémentaires ponctuelles liées à l'activité de l'entreprise ne sont prises en compte ni au numérateur ni au dénominateur, le montant versé en contrepartie de ces heures ne variant pas en fonction de l'absence ;
- les heures supplémentaires structurelles sont prises en compte si le montant qui est versé en contrepartie de ces heures est lui-même pris en compte dans le calcul de la retenue sur salaire.

c) Suspension du contrat de travail avec paiement intégral de la rémunération par l'employeur

- Soit le salarié est dans le cas général et le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le SMIC horaire ;
- soit il est à temps partiel, a une rémunération non fixée sur la base de la durée légale ou n'entre pas dans le champ de la mensualisation et le montant du SMIC est corrigé selon la méthode rappelée ci-dessus.

3.1.2 SMIC corrigé augmenté des heures supplémentaires et complémentaires

Le montant du SMIC annuel est majoré du produit du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées au cours de l'année par le SMIC horaire.

Les heures supplémentaires et complémentaires permettant la majoration du SMIC sont celles visées par l'article D. 241-7 : il s'agit des heures supplémentaires au sens de l'article L. 241-18 du code de la Sécurité sociale et complémentaires au sens des articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail.

Les heures supplémentaires visées à l'article L. 241-18 du code de la Sécurité sociale correspondent aux heures anciennement éligibles à TEPA.

Le fait que les majorations de salaire, dont peuvent bénéficier les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ayant renoncé à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours, soient mentionnées à l'article L. 241-18 ne leur confère pas la nature d'heures supplémentaires. De ce fait, le temps correspondant à ces majorations de salaire ne peut majorer le SMIC.

Les heures complémentaires sont celles définies aux articles L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée prévue par le

contrat, dans la limite du dixième ainsi que celles faites dans la limite du tiers de la durée stipulée au contrat de travail dans la mesure où une convention ou un accord le permet.

Exemple de calcul de la réduction calculée par anticipation pour le mois de juillet 2012

Soit une entreprise de 19,5 salariés au 31 décembre 2011.

La rémunération mensuelle du salarié est de 1516,70 € (pour 35 heures hebdomadaires au taux de 10 €).

Ce mois, le salarié est rémunéré 100 € pour 8 heures supplémentaires ponctuelles (8 h x 12,50 €).

Le salarié est absent sur le mois et la retenue sur salaire est de 420 €.

Sa rémunération au titre du mois de juillet 2012 est donc de 1196,70 €.

Correction du SMIC pour tenir compte de l'absence

SMIC mensuel : $1425,67 \text{ €} \times 1096,7 \text{ €}^* / 1516,70^* \text{ €} = 1030,88 \text{ €}$.

* on ne tient pas compte des 100 € rémunérant les HS ponctuelles.

Le SMIC corrigé est majoré des HS ponctuelles

$1030,88 \text{ €} + (8 \times 9,40 \text{ €}^*) = 1106,08 \text{ €}$

* Les HS qui majorent le SMIC sont prises en compte hors majoration

Calcul du coefficient et de la réduction mensuelle

$0,26 / 0,6 \times (1,6 \times 1106,08 \text{ €} / 1196,70 \text{ €} - 1) = 0,2075$

Réduction = $0,2075 \times 1196,70 = 248,32 \text{ €}$

3.2 Rémunération prise en compte

Est prise en compte au dénominateur pour le calcul du coefficient la rémunération brute soumise à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale de laquelle peuvent être neutralisées :

- les rémunérations des temps de pause, d'habillage, de déshabillage et de douche versées en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 dans la mesure où ces temps ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif ;
- dans la limite d'un taux de 25%, la majoration salariale des heures d'équivalence lorsque le salarié est soumis à un régime d'heures d'équivalence payées à un taux majoré en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010.

Le Directeur



Pierre RICORDEAU

P.J : 1



Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère de l'économie et des finances

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement de
la sécurité sociale
Bureau de la législation
financière - 5B

Le directeur de la sécurité sociale

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des
organismes de sécurité sociale

CIRCULAIRE N°DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012 relative au régime social applicable aux heures supplémentaires et au taux du forfait social résultant de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Date d'application : immédiate

NOR : AFSS1232590C

Classement thématique : sécurité sociale : organisation, financement

La présente circulaire est disponible sur les sites www.securite-sociale.fr et www.circulaires.gouv.fr.

Résumé : Le questions-réponses annexé à la présente circulaire vise à répondre aux interrogations des cotisants sur l'entrée en vigueur de la seconde loi de finances rectificative pour 2012 modifiant le régime social applicable aux heures supplémentaires et complémentaires et fixant à 20% le taux du forfait social, sauf pour les contribution des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives ouvrières de production.

Mots-clés : allègements généraux, réduction Fillon, heures supplémentaires, TEPA, forfait social

Texte abrogé : Néant

Textes de référence : articles L. 137-16, L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale

Annexe : questions-réponses

L'article 3 de la loi de finances rectificative pour 2012 n° 2012-958 du 16 août 2012 supprime, pour les heures effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012, le dispositif d'exonérations salariales applicable aux heures supplémentaires et complémentaires et limite aux entreprises de moins de 20 salariés le bénéfice de la déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires. Son montant est fixé par un décret en cours de publication.

En outre, l'article 33 de cette même loi augmente à 20 % le taux du forfait social applicable aux sommes versées à compter du 1^{er} août 2012 (à l'exception de celles qui financent la prévoyance ou qui alimentent la réserve de participation des sociétés ouvrières coopératives de production, pour lesquelles le taux du forfait social est maintenu à 8%).

Le questions-réponses annexé à la présente circulaire vise à faciliter la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs.

Pour le ministre et par délégation,
le chef de service, adjoint au directeur de la
sécurité sociale

Signé

François GODINEAU



Document RESS 505/2012/19 du 10 août 2012
relative au régime social applicable aux heures supplémentaires et au calcul forfaitaire social
résultant de la loi n° 172-959 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012

Situation des employeurs au regard des exonérations sur les heures supplémentaires et de l'allègement général sur les bas salaires.

1. Quelles sont les réductions applicables aux entreprises qui emploient moins de 20 salariés ?	Les entreprises employant moins de 20 salariés continuent de bénéficier de la déduction forfaitaire patronale dans les mêmes conditions qu'auparavant : les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet ouvrent droit à une réduction de 1,50 € par heure.
2. Quelles sont les réductions applicables aux entreprises qui emploient au moins 20 salariés c'est-à-dire 20 ou plus) ?	Les heures supplémentaires réalisées à partir du 1 ^{er} septembre 2012 n'ouvrent plus droit à la déduction forfaitaire de 0,50 € sauf cas particuliers concernant les salariés qui relèvent des Q/R n°5, n°6, n°10 et n°11.
3. Quel est l'impact de la loi de finances sur la réduction générale des cotisations patronales ?	<p>Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales ou allègement « Fillon » n'est pas modifié par la loi de finances.</p> <p>En effet, la valeur du SMIC au numérateur de la formule de calcul de cette exonération reste majoré, le cas échéant, des heures supplémentaires et complémentaires bénéficiant du régime social découlant du dispositif prévu aux articles L. 241-17 et L. 241-18 CSS tels qu'ils étaient applicables avant l'entrée en vigueur de la loi de finances rectificative du 9 août 2012.</p> <p>Seul le dispositif concernant les heures supplémentaires et complémentaires est modifié.</p>
4. A partir de quand le nouveau seuil pour la réduction « Fillon » va-t-il s'appliquer ?	<p>Le seuil pour le bénéfice de la réduction majorée Fillon a été étendu de « 1 à 19 salariés » à : « moins de 20 » salariés, ce qui permet d'uniformiser les modalités d'application des seuils d'effectifs en matière de prélèvements sociaux.</p> <p>La réduction générale ayant été annualisée, ce nouveau seuil s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013, sur la base de l'effectif annuel de l'année 2012 apprécié au 31 décembre 2012 (selon les modalités du décret n°2009-775 du 23 juin 2009 relatif aux modalités de décompte des effectifs).</p> <p>Cette évolution du seuil « Fillon » est coordonnée avec l'évolution du seuil applicable à la déduction forfaitaire patronale à laquelle ouvrent droit les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'article 37 de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a remplacé le seuil mentionné à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale : « entreprises employant au plus 20 salariés » (soit 20 salariés ou moins) par le seuil : moins de 20 salariés (soit strictement moins de 20 salariés ; on rappellera que l'effectif se calcule en moyenne sur l'année en tenant compte du temps partiel et des

	entrées-sorties, et qu'il n'est pas a priori un nombre entier). <ul style="list-style-type: none"> • Comme pour la réduction « Fillon », ce nouveau seuil s'applique donc pour le calcul des effectifs au 31 décembre 2012, pour l'année 2013.
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Situation des salariés en fonction de l'organisation du temps de travail à laquelle ils sont soumis

<p>5. Quel est le régime applicable aux salariés disposant d'un contrat de travail prévoyant le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires ?</p>	<p>Lorsque le temps de travail du salarié est décompté sur la semaine civile, les heures supplémentaires et complémentaires (pour ce qui concerne la réduction salariale) et les heures supplémentaires (pour la déduction forfaitaire pour les entreprises d'au moins 20 salariés) n'ouvrent plus droit au bénéfice des exonérations à compter du 1^{er} septembre 2012. Le 1^{er} septembre étant un samedi et le décompte du temps de travail étant généralement calqué sur la semaine civile, le nouveau régime des heures supplémentaires s'appliquera à celles effectuées à compter du 3 septembre 2012.</p> <p><i>Exemple : un salarié réalise chaque semaine 35 heures réparties sur 5 jours, soit 7 heures par jour. Si, le 1er septembre ce salarié effectue 4 heures supplémentaires, celles-ci seront éligibles à la réduction dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012. En revanche, celles réalisées à compter du 3 septembre n'ouvriront plus droit aux réductions.</i></p> <p>Depuis la loi du 20 août 2008, le décompte des heures supplémentaires peut également s'effectuer dans le cadre de toute séquence hebdomadaire définie par un accord d'entreprise ou de branche. Ainsi, la réduction et la déduction TEPA dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012 sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires effectuées jusqu'à la fin de la période de référence hebdomadaire débutant avant le 1^{er} septembre 2012 à 0 heure.</p> <p><i>Exemple : un salarié voit son temps de travail organisé par un accord qui prévoit que la semaine de travail débute le mercredi 0 heures et se termine le mardi 24 heures. Alors, les heures effectuées entre le mercredi 29 août et le mardi 4 septembre 24 heures ouvrent encore droit aux réductions TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012, la semaine en question ayant débuté avant le 1^{er} septembre soit le mercredi 29 août. En revanche, celles réalisées à compter du 5 septembre n'ouvriront plus droit aux réductions.</i></p>
<p>6. Comment s'appliquent les exonérations pour les salariés dont la répartition du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ?</p>	<p>Pour ces personnes, si la période annuelle de décompte du temps de travail prend fin au plus tard le 31 décembre 2012, les rémunérations des heures effectuées au-delà de 1607 heures bénéficient de la réduction salariale et de la déduction patronale dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012, y compris si leur rémunération, est versée dans les premiers jours du mois de janvier 2013.</p> <p><i>Exemple : un salarié dispose d'un accord d'annualisation du temps de travail qui s'achève le 31/12/2012. Il est constaté le dernier jour du mois de décembre que ce salarié a réalisé 20 heures supplémentaires. Ces heures payées en janvier 2013 au salarié, ouvrent droit au bénéfice des allègements TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012.</i></p> <p>Pour les personnes dont la période annuelle de décompte de temps de travail s'achève à compter du 1^{er} janvier 2013, les heures supplémentaires n'ouvrent plus droit à la réduction salariale ou à la déduction patronale (s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 20 salariés).</p>
<p>7. Pour les salariés qui relèvent d'un</p>	<p>Seules les heures effectuées dans le cadre d'un accord s'achevant au plus tard au 31 décembre 2012 bénéficient du régime</p>

accord « d'annualisation » dont la période de décompte de la durée du travail s'achève après le 01/01/2013, ayant dépassé le seuil de déclenchement des heures supplémentaires avant le 31/12/2012 ?	social applicable aux heures supplémentaires avant l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012 : dans le cas où la période de décompte de la durée du travail s'achève à compter du 1 ^{er} janvier 2013, les heures supplémentaires réalisées en 2012 ne seront pas éligibles à la réduction salariale ou à la déduction patronale (s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 20 salariés).
8. Comment s'appliquent les exonérations lorsque la période de décompte de la durée du travail prévue par l'accord d'annualisation prend fin le 31/12/2012 et qu'en octobre, le seuil hebdomadaire déclenchant le décompte des HS est dépassé ?	Le salarié n'a pas atteint 1 607 heures de travail et ces heures n'ouvrent droit ni à la réduction salariale, ni à la déduction forfaitaire (s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 20 salariés) car elles ont été effectuées au-delà du 1 ^{er} septembre 2012 et ne relèvent pas des heures supplémentaires dont le décompte est effectué sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.
9. La période de décompte de la durée du travail prévue par l'accord d'annualisation court du 01/05/2012 au 30/04/2013. Y aura-t-il une possibilité de proratisation des heures effectuées au delà des 1 607 heures sur la période comprise entre le 01/05 et le 30/08 ?	Non, il n'y aura pas de proratisation pour le calcul des exonérations sociales.
10. La période de décompte de la durée du travail prévue par l'accord d'annualisation prend fin au 30/04/2013, toutefois le salarié quitte l'entreprise avant le 31/12/2012. Les heures supplémentaires effectuées entre le 01/09/2012 et la date de départ ouvrent-elles droit aux exonérations sur les HS ?	Oui, ces heures ouvrent droit aux exonérations sur les heures supplémentaires selon le dispositif applicable avant l'entrée en vigueur de la loi de finances rectificative du 16 août 2012. Les heures supplémentaires réalisées seront alors constatées en application des modalités prévues par les conventions applicables.
11. Pour les salariés en forfait annuel renonçant aux jours de repos qui ont pour effet de porter le nombre de jour travaillées au-delà de 218 jours, quel est le régime applicable ?	Si la période prévue par l'accord arrive à terme avant le 31/12/2012 (inclus) les exonérations TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR 2 pour 2012 sont applicables aux rémunérations correspondant à ces jours de repos comme précisé à la Q/R n°6.
12. Comment s'appliquent les exonérations si un rappel de salaire intervient à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ?	Les solutions présentées ci-dessus (QR n°5 à n°11) s'appliquent également aux rappels de salaires.

Modification du taux du forfait social.

<p>13. Quelles sont les sommes versées au titre de la participation financière qui sont soumises au forfait social au nouveau taux de 20% ?</p>	<p>Toutes les sommes versées au titre de la participation financière (participation, intéressement et compléments de participation et d'intéressement) à compter du 1^{er} août 2012 sont soumises au taux de 20%.</p> <p>Le taux applicable est celui en vigueur au moment de la répartition des sommes, qu'elles soient ou non immédiatement disponibles.</p>
<p>14. Les contributions patronales au financement de la prévoyance des apprentis entrent-elles dans l'assiette du forfait social ?</p>	<p>Depuis le 1^{er} janvier 2012, le forfait social s'est substitué à la taxe prévoyance, les contributions patronales au financement de la prévoyance des apprentis entrent donc dans l'assiette du forfait social. La circonstance que les salaires versés aux apprentis soient exonérés de CSG/CRDS n'entraîne pas le non assujettissement au forfait social des avantages qui leur sont consentis en plus de leurs salaires au titre de la prévoyance et de la retraite supplémentaire. Le taux du forfait social applicable aux garanties de prévoyance reste inchangé après l'entrée en vigueur de la LFR du 9 août 2012 par rapport à ce qui prévalait avec la taxe prévoyance.</p>
<p>15. Lorsque la part patronale finançant une garantie de retraite supplémentaire dépasse le plafond annuel d'exonération des cotisations sociales, quel est le taux du forfait social applicable ?</p>	<p>Les sommes réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales et déduites par conséquent de l'assiette du forfait social le sont pour cette dernière contribution au taux correspondant à la période où ont lieu ces écritures.</p> <p>Pour mémoire, le forfait social est prélevé sur la part patronale finançant la retraite supplémentaire dans la limite du plafond d'exonération des cotisations sociales, fixé à 5% de la rémunération ou à 5% du montant du plafond de la sécurité sociale. La part patronale qui dépasse ce plafond est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales selon deux modalités :</p> <ul style="list-style-type: none">- au fil de l'eau : le montant du forfait social dû est calculé chaque mois, au taux en vigueur, dans la limite des sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales ;- en fin d'année : le montant du forfait est calculé chaque mois en appliquant le taux en vigueur à la contribution patronale finançant la retraite supplémentaire, et il est procédé à une régularisation en fin d'année, au taux du forfait social en vigueur à cette date.