

Heures supplémentaires et complémentaires

Réduction de cotisations salariales & déduction de cotisations patronales

Employeurs relevant du Régime général

En vue de réduire le coût du travail d'une heure supplémentaire ou complémentaire par rapport à celui d'une heure normale, la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (Tepa) crée, pour les heures effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007, un nouvel allègement de cotisations sociales ainsi qu'une exonération d'impôt sur le revenu.

Pour le salarié, la rémunération d'heures supplémentaires ou complémentaires ouvre droit à une réduction de cotisations salariales ainsi qu'à une exonération d'impôt sur le revenu.

À défaut d'accord ou de convention collective, la majoration de la rémunération des heures supplémentaires, entre la 36^e et la 39^e heure, pour les entreprises d'au plus 20 salariés, est portée au taux minimum de 25 %.

Pour l'employeur, chaque heure supplémentaire ouvre droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Le calcul de la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale, dite « Fillon », est également modifié au 1^{er} octobre 2007, avec notamment une neutralisation de l'effet des heures supplémentaires et complémentaires et la prise en compte du Smic calculé sur une base mensuelle pour 35 heures hebdomadaires. Une notice spécifique est disponible sur Internet ou sur simple demande auprès de votre Urssaf.



Heures concernées

Salariés à temps plein

- 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 ;
- les heures choisies, c'est-à-dire les heures effectuées, à la demande d'un salarié, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou l'établissement lorsqu'une convention ou un accord collectif prévoit cette possibilité ;
- lorsque la durée de travail est organisée sous forme de cycle, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle ;
- en cas de modulation du temps de travail, les heures accomplies au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif de modulation, ainsi que les heures effectuées au-delà de 1 607 heures mais non rémunérées en cours d'année ;
- dans les entreprises ayant opté pour l'octroi de « jours RTT » :
 - . les heures effectuées par semaine au-delà de 39 heures,
 - . les heures effectuées au-delà de 140 heures par période de 4 semaines ou de 1 607 heures par an mais non encore rémunérées.

Salariés au « forfait annuel »

- dans le cadre d'un « forfait annuel », les heures effectuées au-delà de 1 607 heures ou les jours de repos auxquels le salarié a renoncé au-delà de 218 jours par an.

Salariés à temps partiel

- les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % du nombre d'heures prévues au contrat, sauf si un accord collectif fixe une limite plus élevée*. 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.

* pouvant aller jusqu'à 1/3 de la durée contractuelle

Pour en savoir plus

Sur toutes les heures concernées : www.travail.gouv.fr

Rémunération ouvrant droit à un allègement

La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ainsi que la majoration de salaire correspondante, sont exonérées dans la limite des taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel. À défaut, elles sont exonérées dans la limite des taux suivants :

- pour les heures supplémentaires, de 25 % ou 50 %, selon qu'il s'agit des 8 premières heures ou des heures suivantes ;
- pour les heures complémentaires, de 25 % ;
- pour les salariés au forfait annuel en heures, pour les heures effectuées au-delà de 1607 heures, 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 ;
- pour les salariés au forfait annuel en jours, pour chaque jour travaillé au-delà de 218 jours, de 25 % de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu au forfait.

Conditions d'application

Pour bénéficier des allègements de cotisations :

- 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 versé dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

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 (par exemple : 2 h par semaine accomplies pendant 12 semaines consécutives), lorsqu'elles ne sont pas 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.

Formalités déclaratives

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'employeur doit 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.

Comment calculer la réduction ?

Réduction de cotisations salariales

Des modalités de calcul, salarié par salarié

1^{re} étape : CALCUL DU TAUX DE LA RÉDUCTION

Taux de réduction =

$\frac{\text{montant des cotisations et contributions salariales prises en compte}}{\text{rémunération totale (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$

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 ;
- cotisations maladie supplémentaire en Alsace-Moselle.

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

2^e étape : CALCUL DE LA RÉDUCTION

Montant de la réduction =

$\frac{\text{rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires}}{\text{supplémentaires ou complémentaires}} \times \text{taux de réduction}$

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.

Règle de cumul

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. Seul est autorisé le cumul avec l'application de taux réduits de cotisation.

Déduction forfaitaire de cotisations patronales

Une déduction, salarié par salarié

En tant qu'employeur relevant du régime général et soumis à l'obligation d'adhésion à l'assurance chômage, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, de la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Cette déduction est fixée forfaitairement* :

- pour les entreprises de plus de 20 salariés à 0,50 € par heure supplémentaire ;
- pour les entreprises d'au plus 20 salariés à 1,50 € (0,50 € + une majoration de 1 €) par heure supplémentaire.

Elle s'applique aux heures supplémentaires bénéficiant déjà de la réduction de cotisations salariales. Elle n'est accordée que lorsque la rémunération de l'heure supplémentaire effectuée est au moins égale à celle d'une heure normale.

La majoration de 1 € de cette déduction, pour les entreprises d'au plus 20 salariés, doit respecter le montant plafonné des aides publiques (règle des aides de minimis).

À noter que les heures complémentaires n'ouvrent pas droit à cette déduction.

* Pour les salariés au forfait « jours » ce montant peut, sous certaines conditions, être porté pour les entreprises d'au plus 20 salariés à 10,50 € par jour et, pour les entreprises de plus de 20 salariés à 3,50 € par jour.

BON À SAVOIR...

Pour les entreprises qui n'occupaient pas plus de 20 salariés au 31 mars 2005 mais qui ont franchi ce seuil depuis cette date ou viendront à le franchir avant le 31 décembre 2008, la déduction forfaitaire est de 1,50 € par heure supplémentaire. Ce montant sera applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

Règle de cumul

Cette déduction peut être cumulée avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Votre effectif est proche de 20 salariés ?

Pour appliquer les formules de calcul liées à la déduction « heures supplémentaires », vous devez déterminer votre effectif, tous établissements confondus, au 31 décembre de l'année N-1 en calculant la moyenne de vos effectifs mensuels, en tenant compte des salariés sous contrat au dernier jour de chaque mois.

Quels salariés ?

Sont pris en compte pour la détermination de l'effectif :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, les travailleurs à domicile, même si leur contrat est suspendu : chacun compte pour une unité ;
- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), les salariés mis à disposition de l'employeur par une autre entreprise, notamment de travail temporaire, sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, les salariés intermittents. Ces salariés sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ;
- les salariés à temps partiel au sens du code du travail : vous divisez, pour ces salariés,

la somme totale des horaires inscrits aux contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

Sont exclus pour la détermination de l'effectif :

- 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 ;
- les salariés embauchés dans le cadre de contrats aidés : contrats de professionnalisation, d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat d'avenir...
- les salariés mis à disposition, jusqu'au 31 décembre 2010, par des organismes de recherche, des établissements d'enseignement supérieur et les entreprises auprès d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité*.

Important : Les mandataires sociaux rémunérés ne sont pas pris en compte pour la détermination de l'effectif (exemple : gérant minoritaire ou égalitaire de Sarl).

Quel calcul ?

Pour connaître l'effectif au 31 décembre de l'année N-1, tous établissements confondus, vous devez calculer la moyenne des effectifs mensuels de l'entreprise sur l'année civile. Sont pris en compte selon les modalités exposées ci-dessus, les salariés sous contrat le dernier jour de chaque mois y compris les salariés absents.

BON À SAVOIR...

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de création. Pour l'année suivante, l'effectif est calculé en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la 1^{re} année.

* défini par l'article 24 de la Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005.

Cas d'une entreprise de plus de 20 salariés

Exemple : au cours du mois, 60 heures supplémentaires sont effectuées par 8 salariés et 80 heures complémentaires sont effectuées par 14 salariés. La rémunération brute, majoration comprise, ouvrant droit à réduction, correspond à 1 550 €. La réduction des cotisations salariales s'élève à 331 € et la déduction forfaitaire de cotisations patronales (concernant uniquement les heures supplémentaires) est de 60 heures x 0,50 € soit 30 €. Pendant le même mois, la réduction « Fillon » s'élève à 7 804 € pour 24 salariés.

Réduction salariale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Réduction salariale heures sup », le nombre de salariés concernés par la réduction dans la colonne « Nombre de salariés » (*dans l'exemple : 22*) et le code type correspondant 003.

- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le montant en euros de la rémunération majorée des heures supplémentaires et complémentaires (*dans l'exemple : 1 550*).

- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».

- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros des réductions de cotisations salariales (*dans l'exemple : 331*).

Déduction forfaitaire patronale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Déduction PP heures sup + 20 sal », le nombre de salariés concernés par la déduction forfaitaire patronale (*dans l'exemple : 8*) et le code type correspondant 005.

- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le **nombre d'heures** supplémentaires effectuées par vos salariés au cours du mois (*dans l'exemple : 60*).

- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».

- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros de la déduction forfaitaire (*dans l'exemple : 30*).

| CATEGORIE DE SALARIES | | NOMBRE DE SALARIES | CODES TYPES DE PERSONNEL | BASES RETENUES | SALARIES ARRONDIS | TAUX EN % | | | COTISATIONS ARRONDIES | | | | | |
|----------------------------------|--|--------------------|--------------------------|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------|-----------------------|---|---|---|---|--|
| | | | | | | ANNUAL AFFINAL CSG CRES | AT | TOTAL | | | | | | |
| Réduction Fillon | | | | | | | | | | | | | | |
| Réduction salariale heures sup | | | | | 22 | 003 | MONTANT A DÉDUIRE | | | 7 | 8 | 0 | 4 | |
| Déduction PP heures sup + 20 sal | | | | | 8 | 005 | 1 550 | | | 3 | 3 | 1 | | |
| | | | | | | | 60 | | | 3 | 0 | | | |

ATTENTION... Indiquez un montant en euros Indiquez un nombre d'heures

Réduction « Fillon »

Le remplissage de votre bordereau est inchangé : libellé « réduction Fillon » et code type de personne 671 ; nombre de salariés concernés par la réduction dans la colonne « nombre de salariés » (*dans l'exemple : 24*) et, montant total en euros des réductions calculées dans la colonne « cotisations arrondies » (*dans l'exemple : 7 804*).

Cas d'une entreprise de 20 salariés au plus

Exemple : au cours du mois, 30 heures supplémentaires sont effectuées par 4 salariés et 10 heures complémentaires sont effectuées par 2 salariés. La rémunération brute, majoration comprise, ouvrant droit à réduction, correspond à 475 €. La réduction des cotisations salariales s'élève à 101 € et la déduction forfaitaire de cotisations patronales (concernant uniquement les heures supplémentaires) est de 30 heures X 1,50 € soit 45 €. Pendant le même mois, la réduction « Fillon » s'élève à 2 601 € pour 8 salariés.

Réduction salariale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Réduction salariale heures sup », le nombre de salariés concernés par la réduction dans la colonne « Nombre de salariés » (*dans l'exemple : 6*) et le code type correspondant 003.

- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le montant en euros de la rémunération majorée des heures supplémentaires et complémentaires (*dans l'exemple : 475*).

- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».

- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros des réductions de cotisations salariales (*dans l'exemple : 101*).

Déduction forfaitaire patronale

- Indiquez sur une ligne spécifique le libellé « Déduction PP heures sup 20 sal au + », le nombre de salariés concernés par la déduction forfaitaire patronale (*dans l'exemple : 4*) et le code type correspondant 004.

- Portez dans la colonne « salaires arrondis » le **nombre d'heures** supplémentaires effectuées par vos salariés au cours du mois (*dans l'exemple : 30*).

- N'indiquez aucun taux dans la colonne « taux en % ».

- Reportez dans la colonne « cotisations arrondies » le montant total en euros de la déduction forfaitaire (*dans l'exemple : 45*).

| CATEGORIE DE SALARIES | | NOMBRE DE SALARIES | CODES TYPES DE PERSONNEL | BASES RETENUES | SALARIES ARRONDIS | TAUX EN % | | | COTISATIONS ARRONDIES | | | | |
|-------------------------------------|--|--------------------|--------------------------|----------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------|-----------------------|---|---|---|---|
| | | | | | | ANNUAL AFFINAL CSG CRES | AT | TOTAL | | | | | |
| Réduction Fillon | | | | | 8 | 671 | MONTANT A DÉDUIRE | | | 2 | 6 | 0 | 1 |
| Réduction salariale heures sup | | | | | 6 | 003 | 475 | | | 1 | 0 | 1 | |
| Déduction PP heures sup 20 sal au + | | | | | 4 | 004 | 30 | | | 4 | 5 | | |

ATTENTION... Indiquez un montant en euros Indiquez un nombre d'heures

Réduction « Fillon »

Le remplissage de votre bordereau est inchangé : libellé « réduction Fillon » et code type de personnel 671 ; nombre de salariés concernés par la réduction dans la colonne « nombre de salariés » (*dans l'exemple : 8*) et, montant total en euros des réductions calculées dans la colonne « cotisations arrondies » (*dans l'exemple : 2601*).

En savoir plus sur les heures supplémentaires ou complémentaires

>> **Pour les allègements de cotisations :** www.urssaf.fr « Espace Employeurs »
ou appelez, à partir du 1^{er} octobre, le : 0821 08 00 01 (0,12 € TTC/min)

>> **Pour les questions relatives au droit du travail :** www.travail.gouv.fr

