

LE NOUVEAU REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Surcroît de travail, commandes exceptionnelles, délais restreints pour réagir... Pour faire face à ces situations, les entreprises peuvent demander à leurs salariés d'exécuter des heures supplémentaires.

L'article 1^{er} de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat dite « TEPA » a allégé le coût des heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

Afin de les rendre plus attractives et redonner du pouvoir d'achat aux salariés, traduction dans les faits du désormais célèbre slogan « travailler plus pour gagner plus », la loi a instauré une réduction des cotisations salariales et une exonération fiscale. Les entreprises, quant à elles, ont vu le coût de ces heures allégé par l'application d'une déduction forfaitaire sur les charges patronales.

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

Les heures éligibles au nouveau dispositif

- **Pour les salariés à temps plein, ce sont les heures supplémentaires ainsi que les heures choisies.**

Le nouveau dispositif s'applique quelle que soit l'organisation du temps de travail mis en place dans l'entreprise : 35 heures par semaine, travail par cycles, modulation, réduction du temps de travail par l'octroi de jours de RTT, etc.

✓ **Décompte des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures), au-delà de 1607 heures en cas d'annualisation du temps de travail, ou au-delà de la durée dite d'équivalence fixée dans certains secteurs d'activité (supérieure à la durée légale).

Lorsque, dans une entreprise, la durée conventionnelle du travail est inférieure à la durée légale (32 heures par exemple), les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle et jusqu'à 35 heures ne constituent pas des heures supplémentaires.

✓ **Les heures choisies**

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

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

RAPPEL : le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par convention ou accord collectif de branche étendu ou par accord d'entreprise. A défaut, c'est le contingent réglementaire qui s'applique, soit 220 heures par an et par salarié (130 heures en cas de modulation). Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent doivent être autorisées par l'inspecteur du travail, sauf s'il s'agit d'heures choisies.

- **Pour les salariés à temps partiel, ce sont les heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont prises en compte par le nouveau dispositif, soit dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par le contrat de travail - qui est la limite de droit commun fixée par le code du travail - soit dans la limite fixée par un accord collectif qui peut la porter jusqu'à un tiers de la durée contractuelle prévue. Dans ce dernier cas, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10^e de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

En aucun cas les heures complémentaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée totale du travail à une durée égale ou supérieure à un temps plein.

Rappel des règles de majoration des heures supplémentaires

La loi rappelle que le taux de majoration des heures supplémentaires est fixé prioritairement par un accord de branche étendu ou d'entreprise sans qu'il puisse être inférieur à 10% et qu'en l'absence d'un tel accord les heures supplémentaires sont majorées de :

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

Les dispositions dérogatoires qui devaient s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2008 dans les entreprises de 20 salariés et moins ont été, de manière anticipée, supprimées par la loi TEPA à compter du 1^{er} octobre 2007 :

- seules les heures effectuées au-delà de la 36^e heure étaient imputées sur le contingent annuel d'heures supplémentaires,
- le taux de majoration des quatre premières heures supplémentaires était fixé à 10% en l'absence d'accord collectif fixant un taux différent.

La réduction des cotisations salariales de sécurité sociale est proportionnelle à la rémunération du salarié

Le taux maximum de cette réduction a été fixé à 21,50% et constitue un plafond.

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

Pour un salarié au Smic, la réduction de la cotisation salariale pour une heure supplémentaire majorée à 25% est de 2,22 €.

Le bénéfice de cette réduction impose à l'employeur de tenir à disposition de l'Urssaf et des agents du service des impôts un document permettant d'assurer le contrôle des conditions de l'application de cette réduction.

Le salarié bénéficie d'une exonération d'impôt sur le revenu

L'exonération concerne :

- la rémunération des heures supplémentaires, heures choisies ou complémentaires effectuées,
- les majorations qui s'appliquent à ces heures dans la limite des taux de majoration prévus par la convention collective, ou, à défaut, dans la limite de :
 - 25% pour les heures complémentaires ou pour les huit premières heures supplémentaires,
 - 50% pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

La partie de la rémunération qui excède cette limite n'est pas exonérée.

L'exonération d'impôt est soumise à condition de respect par l'employeur :

- des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail,
- de la non-substitution des heures supplémentaires à d'autres éléments de rémunération.

A NOTER : la réduction de cotisations salariales et l'exonération fiscale ne sont applicables à la rémunération des heures complémentaires accomplies de manière régulière que si et seulement si elles ont été intégrées, pendant une durée minimum fixée à six mois, à l'horaire contractuel de travail.

La déduction forfaitaire de cotisations patronales

La déduction forfaitaire des cotisations patronales ne concerne que les heures supplémentaires et non les heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel.

Le montant de la déduction est fixé à :

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

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur les sommes dues par l'employeur à l'Urssaf 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. L'imputation s'effectue donc sur les cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, vieillesse, famille, accident du travail-maladies professionnelles), FNAL, contribution de solidarité.

Le cumul de la déduction forfaitaire avec d'autres exonérations patronales est possible, notamment avec la réduction générale de cotisations dite « Fillon ». En conséquence, celle-ci a été modifiée afin que les heures supplémentaires n'entraînent plus une diminution de l'exonération.

Pour plus d'information

✓ Questions relatives au droit du travail :

- www.travail-solidarite.gouv.fr, vous y trouverez, rubrique dossiers / temps de travail / heures supplémentaires, un guide et des fiches pratiques détaillées,
- « **Info Emploi** » au **0821 347 347** (0,12 € TTC la minute).

✓ Questions relatives aux cotisations sociales :

- www.urssaf.fr propose une fiche « **l'Urssaf et vous** » sur les allègements de cotisations et un document « **Questions-réponses sur les heures supplémentaires** » rubrique « dossiers réglementaires »,
- **Urssaf** : **0821 080 001** dédié aux heures supplémentaires (0,12 € TTC la minute).

✓ Questions touchant au champ fiscal :

- www.impots.gouv.fr, dossier « **Heures supplémentaires - Questions-réponses** »,
- « **Impôts Services** » au **0820 32 42 52** (0,12 € TTC la minute).

- ✓ **La Chambre de métiers et de l'artisanat de Paris** : nadine.bocquet@cma-paris.fr