

Heures supplémentaires : ce qui change !

La loi dite loi TEPA modifie en profondeur le régime des heures supplémentaires à compter du 1^{er} octobre 2007. La réforme est compliquée et ses implications multiples.

« La philosophie » :

Les anciennes heures de 35 à 39 h/semaine étaient rémunérées à 110% du salaire. Le législateur les porte à 125% du salaire en contrepartie d'exonérations pour les salariés et pour les employeurs. Les heures complémentaires (pour les temps partiels) permettent aussi certaines exonérations.

On veut éviter que des heures supplémentaires qui auraient auparavant été rémunérées en « primes » (oups !...) ne puissent être *reconverties* en heures supplémentaires selon les nouvelles modalités. Quelques garde fous sont donc prévus (délai de 12 mois, respect de la réglementation du travail sur les heures supplémentaires, ou encadrement du recours aux heures complémentaires pour les temps partiels...).

Les petits employeurs (moins de 20 salariés) sont plus favorisés que les autres.

De nouveaux documents doivent être mis à disposition des contrôleurs URSSAF (récapitulatif des heures supplémentaires)

Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont modifiées pour tenir compte de ces mesures.

Les exonérations (dites exonérations TEPA) :

> Pour les salariés : exonération d'impôt sur le revenu :

La rémunération des heures concernées est exonérée d'impôt sur le revenu. Attention, le salarié doit tout de même mentionner ces revenus sur sa déclaration d'impôt (2042). Il le fera simplement dans la catégorie revenus exonérés mais pour le montant brut (et non pas pour le montant fiscal comme d'habitude !).

> Pour les salariés encore : Réduction de charges sociales :

Une réduction de 21,5% des charges est prévue. Bien sûr, cette réduction concerne les charges sociales sur la rémunération des heures supplémentaires. Ce qui vient compliquer le calcul est que le législateur a souhaité éviter que la réduction puisse aller au-delà de 21,5% de charges sociales.

Des exemples :

1. **un salarié de l'hôtellerie** (hors restauration rapide) qui est payé au smic (8,44 €) et qui travaille 169 heures/mois (avec 2 repas par jour payés), donc 17,33 heures supplémentaires rémunérées à 110% (cas général et convention collective prévoient cette rémunération pour les heures supplémentaires de la 35^e à la 39^e heure). Le montant des charges salariales sur la totalité de son salaire était auparavant de 358€ environ¹. Il est désormais réduit de 21,5% de la rémunération des heures supplémentaires :

- La rémunération des heures supplémentaires est de : 17,33h x 8,44 € x 110% = 160,89 €
- La réduction de charges salariales est de : 160,89€ x 21.5% = 34,59 €.

2. **un salarié d'une autre branche**, payé 10 € de l'heure pour 151,67h soit 35h /semaine et qui effectue dans le mois 4 heures supplémentaires rémunérées à 125%. Le montant des charges salariales sur la totalité de son salaire était auparavant de 368€ environ².

- La rémunération des heures supplémentaires est de : 4 h x 10 € x 125% = 50 €
- La réduction de charges salariales est de : 50€ x (24,3% limité à 21,5%) 21.5% =10,75 €.

- Ces 10,75€ s'imputent sur les cotisations salariales de sécurité sociales, hors CSG et RDS. Un apprenti dans une entreprise de moins de 20 salariés, ne bénéficie donc d'aucune exonération au titre des heures supplémentaires (il y a déjà des exonérations nombreuses pour lui).

> **Pour l'employeur : réduction forfaitaire des charges sociales :** Une réduction forfaitaire des charges sociales patronales est mise en place (**pour les heures supplémentaires uniquement**³). Elle est fonction de la taille de l'entreprise⁴ :

- plus de 20 salariés : la déduction forfaitaire est de 0.50€ par heure supplémentaire.
- moins de 20 salariés : la déduction forfaitaire est de 1.50€ par heure supplémentaire⁵.

La réduction a pour limite le montant dû au titre des cotisations dues aux organismes de sécurité sociale et des autres cotisations recouvrées selon les mêmes règles.

En reprenant les exemples ci-dessus :

1. **le salarié de l'hôtellerie** payé au smic et effectuant 17,33 heures supplémentaires par mois :

La réduction forfaitaire (si son employeur a moins de 20 salariés) est de :

$$17,33 \text{ h} \times 1,50 \text{ €} = 26 \text{ €}$$


2. **le salarié d'une autre branche** payé 10 € brut/heure et qui effectue 4 heures supplémentaires :

La réduction forfaitaire (si son employeur a moins de 20 salariés) est de :

$$4 \text{ h} \times 1,50 \text{ €} = 6 \text{ €}$$


Quelles sont les heures concernées ?

> **Les heures supplémentaires : pour les entreprises travaillant 35 h/semaine :**

 (elles doivent toujours respecter les obligations de contingent annuel ou hebdomadaire et faire l'objet de déclarations préalables auprès de l'inspection du travail).

De façon générale⁶, ce sont les heures au-delà de 35h heures dans la limite du contingent annuel de 220h par an et par salarié⁷. En général, les heures supplémentaires doivent respecter 2 limites :

- Pas plus de 48 heures /semaine (durée maximale absolue)
- Durée maximale moyenne / semaine = 44 heures sur 12 semaines consécutives.

 Attention! les heures supplémentaires doivent être effectuées pour ouvrir droit à la réduction. Ainsi et par exemple, pour un restaurateur ou un fleuriste qui continuent à avoir une durée de 39 heures hebdomadaires : 4 heures par semaine, donc 17,33 heures par mois sont des heures supplémentaires. (elles sont payées à 110% dans le cas du restaurateur, ou alors à 100% par exemple par le fleuriste, avec un repos compensateur de 25%).

Ces heures (les 17,33 heures) sont bien dues de la même manière lorsque le salarié est en congés payés par exemple. Mais, comme elles ne sont pas travaillées, la loi prévoit qu'elles n'ouvrent pas droit aux réductions TEPA (ni pour le salarié, ni pour l'employeur !) ce qui n'empêche pas

³Les heures complémentaires ne bénéficient pas de la réduction des cotisations patronales, alors qu'elles bénéficient des réductions pour les salariés (Impôt sur le revenu et charges sociales salariales)

⁴Les apprentis notamment ne sont pas décomptés dans les effectifs.

⁵Soumise à la règle de minimis, voir ci-dessous

⁶Voir quelques cas particuliers par branche dans les tableaux en fin d'article

⁷Ce contingent peut varier en fonction des conventions collectives. Les éventuelles heures effectuées au-delà du contingent doivent être autorisées par l'inspection du travail.

¹Hors Alsace ! ces montants sont différents d'une entreprise à l'autre, en fonction notamment des taux de cotisations prévoyance et ou retraite.

² celui-là est Alsacien !!...



qu'elles soient dues. La direction de la Sécurité sociale indique pourtant sur son site (depuis quelques jours seulement) que les heures supplémentaires non effectuées en cas de maintien de salaire (congés payés, maladie par exemple) bénéficient des exonérations loi TEPA.

Par contre, pour le fleuriste, l'exonération TEPA ne porte que sur les 100% et pas sur le repos compensateur (puisqu'il n'est pas payé)



Attention encore ! dans la restauration, il est obligatoire de tenir un registre des heures effectuées par le salarié. Celui-ci doit être tenu à jour quotidiennement, signé par le salarié ET par l'employeur. Si jamais ce registre n'est pas tenu à jour, et en cas de conflit, le salarié qui viendrait avec une feuille de relevé de ses heures pourrait obtenir, au vu de son seul papier, le paiement de celles-ci (y compris d'éventuelles heures supplémentaires). L'enjeu est donc très lourd et nous vous conseillons vivement de respecter cette obligation !

Bien sûr, il n'est pas interdit de faire de même dans d'autres branches professionnelles.

> Les heures complémentaires pour les salariés à temps partiel :

En principe, les heures complémentaires ne peuvent être supérieures à 10% des heures prévues au contrat de travail⁹. Bien sûr, les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal (100%) les heures effectuées au-delà sont des heures complémentaires majorées, rémunérées donc comme des heures supplémentaires.

Par exemple, si un salarié dont le contrat prévoit 20h /semaine travaille 25 heures il aura :

- 20 heures normales payées à 100%,
- 2 heures complémentaires payées à 100%,
- 3 heures supplémentaires payées à 125%,

Les gardes –fous prévus par la loi TEPA :

Pour bénéficier des exonérations il faut :

- > Respecter la réglementation sur la durée du travail,
- > Ne pas essayer de convertir en heures supplémentaires par exemple d'anciennes primes (qui tout à fait au hasard rémunéraient justement des... heures supplémentaires). Si toutefois, vous étiez tenté par cette acrobatie il faudrait patienter 12 mois entre le dernier versement de la prime par exemple et le premier versement des heures supplémentaires : vos salariés risquent de ne pas être aussi patients !
- > La réduction patronale ne s'applique pas aux heures complémentaires pour les salariés à temps partiel. L'idée est là de limiter le recours supplémentaire au temps partiel.
- > Pour les employeurs de moins de 20 salariés, la réduction de cotisations patronales portée de 0.5€ à 1.5€ entre dans le champ des aides communautaires. Elle est soumise à la règle de minimis (200.000€ maximum d'aides communautaires sur une durée de 3 années glissantes).

Remarque générale :

Ce document est volontairement synthétique. Tous les cas et détails ne sont donc pas exposés. Mais n'hésitez pas à nous consulter, nous pourrions vous apporter plus d'éléments pour vos cas particuliers.

Le 10 décembre 2007
Pascale BEGAT
Expert-comptable

Convention collective	Contingent heures supplémentaires /an	Limite heures supplémentaires / semaine	Limite heures supplémentaires moyenne /semaine sur 12 semaines consécutives
Commerce de détail de papeterie	220 h	48 h	44 h
Commerce de gros	220 h	48 h	44 h
Espaces de loisirs	130 h pour les permanents et 90 h pour les saisonniers	48 h	46 h
Fleuristes	180 h	48 h	44 h
Hôtels – cafés - restaurants	360 h ⁸	48 h	46 h
Parfumerie Esthétique	100 h	48 h	44 h
Restauration rapide	130 h	48 h	44 h

⁸ En général

⁹Sauf dans certaines conventions collectives telles que qui prévoient la possibilité de recourir aux heures complémentaires dans la limite du tiers des heures prévues du contrat.



