



Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat est en vigueur et institue un dispositif d'allègements de charges sociales et d'exonération d'impôt sur le revenu concernant la rémunération des heures/jours supplémentaires et complémentaires.

Ce dispositif a un double objectif : augmenter le pouvoir d'achat des salariés et le nombre d'heures/jours travaillés en France.

Cette mesure permet :

- pour les salariés effectuant des heures/jours supplémentaires ou assimilés ou des heures complémentaires, de bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une réduction des charges sociales sur la rémunération de ces heures et jours ;
- pour les employeurs (secteur privé ou parapublic ouvrant droit aux allocations chômage), de bénéficier d'une déduction forfaitaire de charges sociales patronales sur les heures/jours supplémentaires.

Les principales caractéristiques de ce dispositif d'exonération sont exposées ci-après.

**1. Heures/jours ouvrant droit aux exonérations sociales et fiscales salariales**

Les heures/jours de travail ouvrant droit à des exonérations sociales et fiscales salariales sont :

<b>Dispositif de durée du travail</b>	<b>Heures/jours de travail, concernés par le dispositif d'exonérations sociales et fiscales</b>
Heures supplémentaires	Heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente
Modulation	Heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures qui excèdent exclusivement le plafond de 1607 heures par an

Cycle	Heures qui excèdent la durée moyenne des 35 heures calculées sur la durée du cycle
Heures choisies	Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise
<p>Dans le cadre des RTT, il convient de distinguer selon le dispositif de réduction du temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Réduction sous forme de jours de repos sur une période de 4 semaines</li> <li>○ Réduction sur un cadre annuel (journée ou ½ journée)</li> <li>○ Réduction sous forme d'une ou plusieurs semaines en raison d'obligations familiales</li> </ul>	<p>Heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine et, à l'exclusion de celles-ci, les heures excédant une durée moyenne de 35 heures sur une période de 4 semaines</p> <p>Heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ainsi que, déduction faite de ces dernières, celles qui excèdent 1607 heures par an</p> <p>Heures réalisées au cours d'une semaine au-delà des 35 heures, et, en cas d'accord de modulation, celles effectuées au-delà des limites fixées par cet accord</p>
<p>Convention de forfait :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Forfait annuel en heures</li> <li>○ Forfait annuel en jours</li> </ul>	<p>Heures effectuées au-delà de 1607 heures par an</p> <p>Majoration de salaire versée en contrepartie de la renonciation par les salariés à des jours de repos, au-delà du plafond de 218 jours (accord collectif ou conventionnel nécessaire)</p>
Heures complémentaires (temps partiel)	<p>Dans les limites autorisées par la loi, soit 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat (1/3 de cette durée si un dispositif conventionnel le prévoit)</p> <p>Et en-deçà de la durée légale (35 heures) ou</p>

## 2. **Heures/jours de travail ouvrant droit à la déduction des cotisations patronales**

L'ensemble des heures/jours de travail ci-dessus indiqué est concerné par le dispositif de déduction des cotisations patronales. Une exception est cependant prévue par le législateur.

Le législateur exclut, en effet, les heures complémentaires demandées à un salarié à temps partiel afin de ne pas favoriser le développement du travail à temps partiel, ce qui serait contraire à l'objectif souhaité : travailler plus pour gagner plus.

## 3. **Conditions générales d'application du dispositif**

Afin de prévenir toute dérive de ce dispositif d'exonérations fiscales et sociales et d'optimiser les effets de cette réforme, le législateur a prévu un certain nombre de dispositions cadre.

### ➤ *Respect de la législation de la durée du travail*

Le régime social et fiscal dérogatoire est applicable sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

A défaut, en cas de contrôle des URSSAF, l'employeur s'expose à un redressement, en raison de la perte du bénéfice des exonérations fiscales et sociales.

En outre, les salariés concernés pourraient personnellement être redressés au titre de l'impôt sur le revenu et à ce titre, éventuellement, engager la responsabilité civile de leur employeur.

### ➤ *Non-substitution des salaires*

Le régime social et fiscal dérogatoire n'est pas applicable lorsque la rémunération des heures/jours de travail se substitue, en tout ou partie, à d'autres éléments de rémunération, quelle que soit leur forme, dans un délai inférieur à 12 mois entre le dernier versement de cet élément de rémunération et le premier versement de salaire effectué dans le cadre du présent dispositif.

### ➤ *Heures complémentaires régulières*

Les exonérations fiscales et sociales ne sont pas applicables lorsque les salariés à temps partiel effectuent, de manière régulière, des heures complémentaires au sens de l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Les heures complémentaires sont considérées comme régulières, lorsque le salarié à temps partiel effectue, par semaine, au moins deux heures de travail de plus que l'horaire prévu dans son contrat, et ce, « pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ».

➤ *Accords de modulation ou de réduction du temps de travail*

Les exonérations fiscales et sociales ne sont pas applicables à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, de la limite haute de modulation ou d'un accord de RTT sous la forme de journées ou demi-journées de repos sur l'année.

➤ *Obligation déclarative*

L'employeur devra tenir à disposition des organismes de recouvrement un document en vue du contrôle du respect des règles applicables.

#### 4. **Les exonérations fiscales et sociales**

➤ *Pour les salariés*

##### Allègement de cotisations salariales

Les salariés bénéficient, au titre des heures supplémentaires, complémentaires ou des temps de travail excédentaires qu'ils accomplissent, d'une réduction de cotisations salariales. Il ne s'agit donc pas d'une exonération, mais d'un allègement de charges salariales.

La réduction de charges salariales porte exclusivement sur les cotisations salariales à la sécurité sociale, à l'exception des cotisations de retraite complémentaire, d'assurance chômage, de la CSG et de la CRDS.

En conséquence, le dispositif d'allègement est sans incidence sur les droits à retraite et aux prestations chômage des salariés.

Le mode de calcul des allègements est réalisé en trois étapes, salarié par salarié :

**a. Première étape** : calcul global des cotisations

L'ensemble des cotisations sociales salariales est d'abord calculé sur la rémunération totale du salarié concerné, incluant la rémunération des heures/jours supplémentaires et des heures complémentaires.

**b. Deuxième étape** : calcul du taux de réduction

Le taux de réduction des charges salariales est obtenu selon la formule de calcul suivante :

$$\text{TX réduction} = \frac{\text{Montant des cotisations et contributions salariales prises en compte}}{\text{Rémunération totale}}$$

Le taux maximal de cet allègement de cotisations sociales salariales est fixé à 21,5%, ce qui équivaut pour une rémunération au SMIC à 2,27 euros, majoré de 25%.

Au final, les salariés bénéficieront d'une exonération quasi-totale de charges sociales salariales sur la rémunération des heures/jours supplémentaires ou complémentaires pour un salarié percevant un salaire inférieur au plafond de la sécurité sociale (32.184 € en 2007).

**c. Troisième étape : calcul de la réduction**

Le montant de la réduction de charges salariales est obtenu selon la formule de calcul suivante :

$$\text{Réduction} = \text{rémunération des heures/jours concernées} \times \text{taux de réduction}$$

La réduction est imputée sur les cotisations salariales de sécurité sociale dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié, versée à la date du paiement de la durée du travail supplémentaire.

Cette réduction est également plafonnée à ce montant et ne peut pas aboutir à un montant de cotisations salariales de sécurité sociale négatif.

Exonérations d'impôt sur le revenu

La rémunération des heures de travail effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007 est exonérée d'impôt sur le revenu, y inclus la majoration salariale dans la limite des taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable.

A défaut, les limites suivantes sont applicables :

<b>Dispositif de durée du travail</b>	<b>Majoration prise en compte</b>
Heures supplémentaires	<b>25% ou 50%</b> , selon qu'il s'agit des 8 premières heures ou des heures suivantes
Heures complémentaires	<b>25%</b>
Forfait annuel en heures	<b>25%</b> de la rémunération horaire déterminée par le rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu au forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération
Forfait annuel en jours	<b>25%</b> de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu au forfait

Il convient cependant de noter que cette rémunération est prise en compte dans le revenu fiscal de référence servant à l'octroi de prestations sociales et à la prime pour l'emploi.

➤ *Pour les employeurs*

Seuls les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations patronales Fillon ont droit à la réduction forfaitaire de cotisations patronales.

La déduction patronale est fixée forfaitairement :

- pour les entreprises de plus de 20 salariés à 0,50 euros par heure supplémentaire ;
- pour les entreprises d'au plus 20 salariés à 1,50 euros par heure supplémentaire

En ce qui concerne les salariés en forfait annuel jours, la déduction est égale à 3,5 euros ou 10,5 euros par jour de repos concerné, selon les effectifs de l'entreprise. Cette déduction ne concerne pas les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel.

Par ailleurs, une règle de non-cumul est prévue :

La déduction susvisée est cumulable avec d'autres dispositifs d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite du montant des cotisations et des contributions patronales, sans pour autant aboutir à un montant de cotisations patronales dû aux Urssaf négatif.

## **5. Modification du calcul du coefficient de la réduction Fillon**

Le mode de calcul de l'allègement général de charges patronales « Loi Fillon » est également modifié depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007. Cet allègement est applicable aux rémunérations inférieures à 1,6 fois le SMIC.

Désormais, chaque mois, la réduction sera fonction du rapport entre le SMIC mensuel de base 35 heures et la rémunération mensuelle du salarié hors rémunération des heures complémentaires et supplémentaires.

Cette mesure a pour objet de neutraliser l'impact de la prise en compte des heures supplémentaires dans le calcul de la rémunération mensuelle globale du salarié.

Le coefficient maximal de réduction n'est pas modifié. Il reste de 0,26 ou 0,281 pour les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 19 salariés. Ce coefficient est nul et n'ouvre droit à aucune réduction lorsque la rémunération atteint 160% du SMIC, soit 2.048,11 € bruts par mois.

Les heures supplémentaires ou complémentaires sont exclues de la rémunération du salarié pris en compte dans la formule de calcul.

***NB : Précisions concernant les entreprises dont les effectifs sont au plus de 20 salariés.***

Le régime dérogatoire de majoration salariale des heures supplémentaires, applicable aux entreprises ne dépassant pas l'effectif de 20 salariés au 31 mars 2005, qui devait s'éteindre le 31 décembre 2008, est abrogé à effet du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, ces entreprises relèvent désormais du régime de droit commun : majoration de salaire de 25% de la 36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> heure de travail et 50% au-delà, et imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35<sup>ème</sup> heure.

Du fait des charges financières supplémentaires induites par la réforme, les entreprises bénéficieront jusqu'au 31 décembre 2008, sous certaines conditions, d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales majorée de 1 euro.

Social – octobre  
2007

**Latournerie Wolfrom & Associés**  
164, rue du Faubourg Saint-Honoré - 75008 Paris  
Tél. : 01.56.59.74.74

**Maître Joëlle Hannelais,**  
Ligne directe : 33.(0)1.56.59.74.72  
[j.hannelais@latournerie-wolfrom.com](mailto:j.hannelais@latournerie-wolfrom.com)