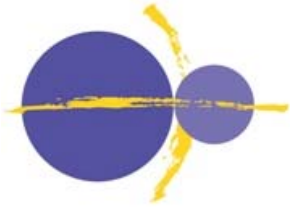


# Heures supplémentaires et loi TEPA

Présentation du 6 novembre 2006

**Vivre et Entreprendre**  
Christophe MILHEM – Expert-comptable  
Jean-Yves FELTESSE - Avocat



## Contexte législatif et réglementaire

- Loi du 21 Août 2007 (« TEPA »)
- Décision du conseil constitutionnel du 16 août 2007
- Décret sorti le 24 septembre 2007
- Précisions de l'Administration en cours



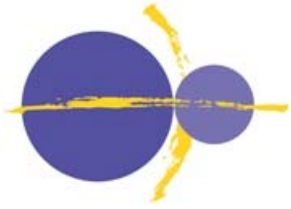
# Fin du dispositif dérogatoire pour les entreprises de 20 salariés au plus

## → Principe du dispositif dérogatoire : loi du 31 mars 2005

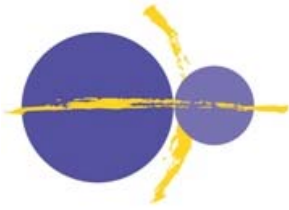
- ▶ Taux de majoration des 4 premières Heures supplémentaires fixé à 10 % au lieu de 25 % jusqu'au 31 déc. 2008
- ▶ Imputation sur le contingent d'heures supplémentaires des heures supp. à compter de la 37ème heure
- ▶ Bénéficiaires : entreprises de 20 salariés au plus au 31 mars 2005

## → Suppression au 1<sup>er</sup> oct. 2007

- ▶ Contrepartie : application d'une déduction forfaitaire majorée pour les entreprises qui bénéficiaient de ce régime dérogatoire.
- ▶ Le décret peut également prévoir une majoration jusqu'au 31 déc. 2008, pour les entreprises de plus de 20 salariés qui bénéficient de ce régime dérogatoire

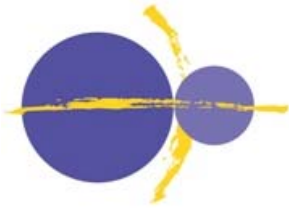


# Les heures de travail entrant dans le champ de la mesure



# Heures de travail entrant dans la mesure

	Exo fiscale	Social salarial	Social patron.
<b>Salariés à temps plein ①</b>			
Les <b>heures supplémentaires</b> c'est-à-dire les heures effectuées <b>au-delà</b> de la durée hebdomadaire légale du travail ( <b>35 heures</b> ) ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité 🗨	oui	oui	oui
<b>Heures choisies (art.L.212-6-1 CT)</b>	oui	oui	oui
<b>Cycles de travail (art. L. 212-7 CT) :</b> les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 h sur la durée du cycle	oui	oui	oui
<b>Modulation (art.L212-8 CT) :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ les heures effectuées hebdomadairement au-delà de la limite prévue par la convention ou par l'accord ;</li> <li>▶ en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de 1 607 heures (à l'exclusion des précédentes)</li> </ul>	oui	oui	oui
<b>« Jours RTT » (art. L. 212-9 CT)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ les heures effectuées hebdomadairement au-delà de 39 heures ;</li> <li>▶ les heures effectuées, selon l'organisation qui a été retenue dans l'entreprise, au-delà de 140 heures par période de quatre semaines ou de 1607 heures par an, ces deux types d'heures ne pouvant se cumuler.</li> </ul>	oui	oui	oui



# Heures de travail entrant dans la mesure

	Exo fiscale	Social salarial	Social patron.
<b>Salariés à temps plein ②</b>			
<b>Forfait annuel en heures (art. L. 212-15-3, II, CT) :</b> heures effectuées <u>au-delà de 1 607 heures</u> , que ces heures soient effectuées à l'intérieur ou au-delà du forfait annuel	oui	oui	oui
<b>Forfait annuel en jours (art. L. 212-15-3, III, CT).</b> : Jours effectués <u>au-delà de 218 jours</u> => il faut un accord collectif et un accord du salarié 👁	oui	oui	oui
<b>Entreprise de vingt salariés au plus et jusqu'au 31 déc. 2008 :</b> <u>Conditions</u> : $\Delta$ pas d'accord coll. sur le CET (L.212-7) 👁 <u>Régime</u> : accord employeur/salarié pour renoncer : -dans la limite de 10 jours/an, à une partie de leurs « jours RTT » ou des journées ou demi-journées de repos résultant de l'application de la convention de forfait annuel en jours - dans la limite de 70 h/an, dépassement de la durée du forfait annuel en heures. Les heures, demi-journées ou journées effectuées = majoration de salaire au moins égale à 10 %	oui	oui	oui

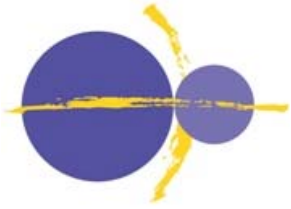


# Heures de travail entrant dans la mesure

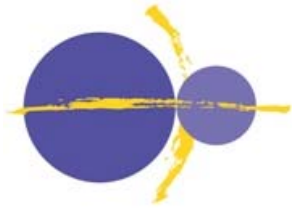
	Exo fiscale	Social salarial	Social patron.
<b>Salariés à temps partiel</b>			
<b>Durée contractuelle hebdo ou mensuelle :</b> Les heures complémentaires = heures effectuées au-delà de la durée de travail fixées par le contrat (articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 CT).	oui	oui	non
<b>Durée contractuelle annuelle :</b> les heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat (l'article L. 212-4-3, avant-dernier alinéa, CT )	oui	oui	non

## △ Licéité des heures complémentaires

- **Principe** : Elles ne peuvent dépasser 10 % de la durée contractuelle, ni la durée d'un temps complet (35 h ou durée conventionnelle si inférieure)
- **Exception** : elles peuvent représenter 1/3 de la durée contractuelle à condition d'y être autorisé par un accord collectif, sans pouvoir atteindre la durée d'un temps complet



# Les mesures de réduction de charges sociales et d'exonération fiscale



# Exonération fiscale

(art.81  
quater CGI)

Assiette exonération IRPP	Heures/jours <b>+</b>	majorations	
		Limite de principe	Limite subsidiaire
<b>Heures supplémentaires</b>	totalité	Taux conventionnel	25 % pour les 8 premières et 50 % pour les suivantes
<b>Heures complémentaires</b>	totalité	Taux conventionnel	25 % au-delà de 1/10ème de la durée contractuelle
<b>Forfait en HEURES sur l'année (art.L.212-15-3 II)</b>	totalité	Taux conventionnel	25 % du taux horaire pour les heures réalisées au-delà de 1607 h
<b>Forfait en JOURS sur l'année (art.L.212-15-III)</b>	totalité Rem Jours = Rem annuelle/nbre jours	Taux conventionnel dans la limite de 25 %	

## △ Prime pour l'emploi :

- Prise en compte des montants exonérés pour l'appréciation de la limite de revenu conditionnant le bénéfice de la prime pour l'emploi



# Réduction de cotisations sociales salariales (art.L.241-17 CSS)

→ La rémunération de toute heure supplémentaire ou complémentaire ou toute autre durée de travail effectuée, lorsque sa rémunération entre dans le champ d'application du I de l'art. 81 quater du CGI, y compris majoration

Assiette Réduction CS salariales	Heures/jours	majorations	
		Limite de principe	Limite subsidiaire
<b>Heures supplémentaires</b>	totalité	Taux conventionnel	25 % pour les 8 premières et 50 % pour les suivantes
<b>Heures complémentaires</b>	totalité	Taux conventionnel	25 % au-delà de 1/10ème de la durée contractuelle
<b>Forfait en HEURES sur l'année (art.L.212-15-3 II)</b>	totalité	Taux conventionnel	25 % du taux horaire pour les heures réalisées au-delà de 1607 h
<b>Forfait en JOURS sur l'année (art.L.212-15-III)</b>	Totalité Rem Jours = Rem annuelle/nbre jours	Taux conventionnel dans la limite 25 %	



# Réduction de cotisations sociales salariales (art.L.241-17 CSS)

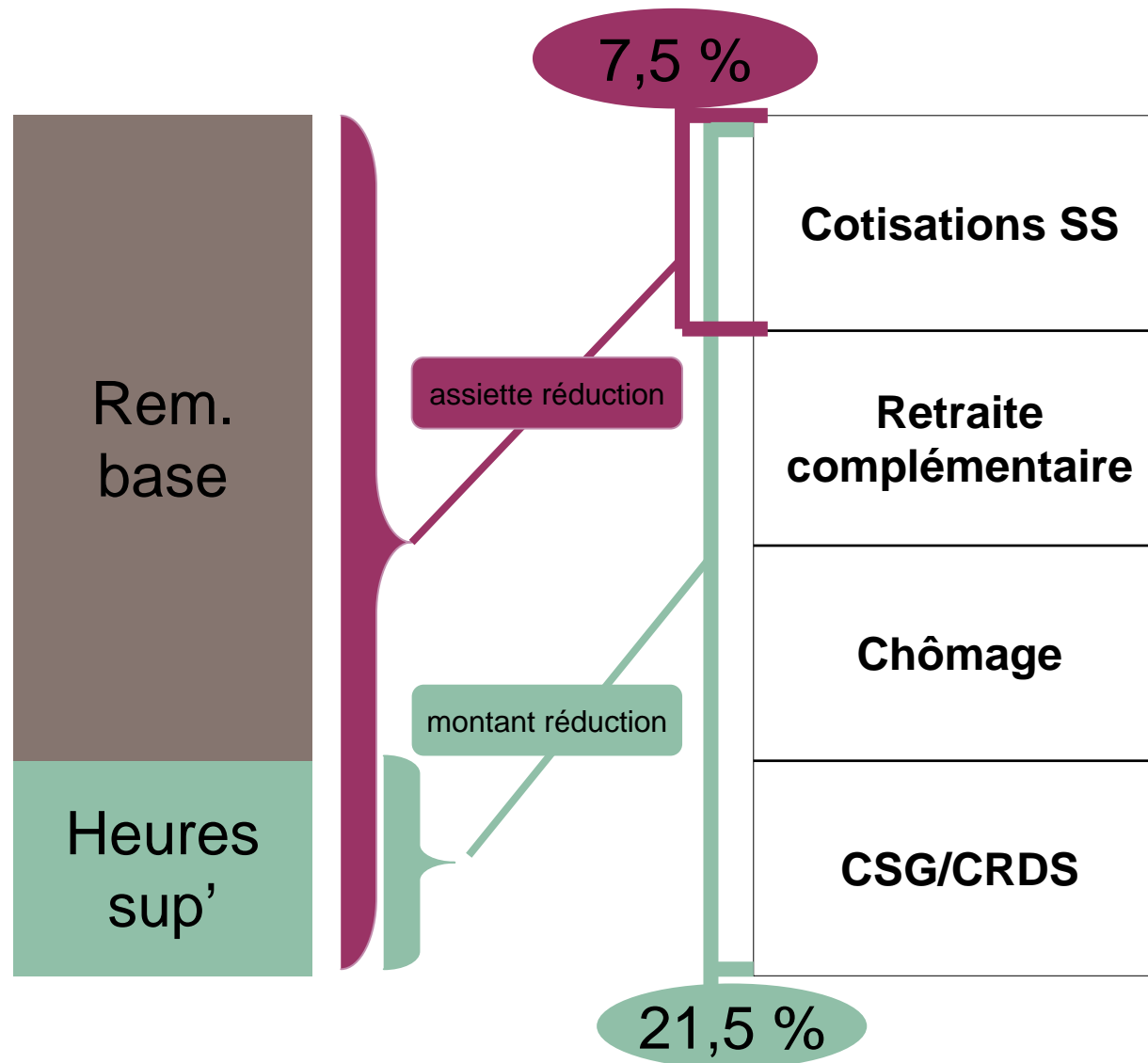


## ↳ Montant de la réduction

- **Proportionnelle** à la rémunération.
- Le décret fixe le taux maximum de cette réduction à **21,5 %**
- Applicable dans la **limite** des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable **au titre de cette heure**.
  - ▶ les cotisations salariales de sécurité sociale,
  - ▶ les cotisations salariales aux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO,
  - ▶ les cotisations salariales d'assurance chômage,
  - ▶ la CSG et la CRDS.
- **Imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peut dépasser ce montant**



# Réduction de cotisations sociales salariales (art.L.241-17 CSS)





# Déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales

## ↳ Article L.241-18 CSS

### → **Champ de la réduction :**

- ▶ La rémunération de toute heure supplémentaire ou toute autre durée de travail effectuée, lorsque sa rémunération entre dans le champ d'application du I de l'art. 81 quater du CGI, y compris majoration
  
- ▶ **Exclusion : les heures complémentaires** afin :
  - de ne pas les inciter à recourir davantage au temps partiel en contradiction avec l'objectif général d'augmentation de la durée moyenne du travail,
  - d'éviter le maintien artificiel d'une durée de travail réduite qui serait susceptible de nuire aux intérêts des salariés à temps partiel



# Déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales



## ↳ Article L.241-18 CSS

### → Montant forfaitaire fixé par décret (projet) :

- ▶ **Entreprises d'au plus 20 salariés** : 1,5 €/heure
  - ▶ **Autres entreprises** : 0,5 €/heure
  - ▶ **Exception** : entreprises d'au plus 20 salariés au 31 mars 2005 : 1,5 €/heure
- ⇒ Effectif apprécié comme dans le cadre de la réduction générale de cotisations (« Fillon »)
- ⇒ Du 1<sup>er</sup> oct. Au 31 déc. 07 = effectif apprécié au 31 déc. 2006

### → Cadre en forfait jours (art. L. 241-18 II) :

- ▶ **1 journée = 7 x montant forfait horaire**



# Déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales

↳ Article L.241-18 CSS

## → Modalités

- ▶ **Montant s'impute sur les sommes dues aux URSSAF pour chaque salarié au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant.**

## → Cumul

- ▶ **Possible avec les exonérations de cotisations patronales dans la limite des cotisations sur l'ensemble de la rémunération due au moment du paiement au titre :**
  - **Cotisations patronales de SS (maladie vieillesse, famille, AT-MP)**
  - **Autres cotisations recouvrées selon les mêmes règles :**
    - FNAL
    - Versement transport
    - Contribution solidarité autonomie



# Déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales



## Illustration 1 – Entreprise 20 au plus

<b>Salaire de base</b>	151,67 h	1516,70 €
	17,33 h	173,30 €
<b>Majoration 25 %</b>	17,33 h	43,32 €
<b>Surcoût 10 % -&gt; 25 %</b>	<b>17,33 h</b>	<b>25,995 €</b>
<b>Montant de la réduction forfaitaire</b>	<b>1,5 € x 17,33</b>	<b>25,995 €</b>

## Illustration 2 - Entreprise de plus de 20 salariés

<b>Salaire de base</b>	151,67 h	2275,05 €
<b>Majoration 25 %</b>	17,33 h	324,94 €
<b>Majoration 50 %</b>	13,00 h	292,50 €
<b>Total Rem</b>		2892,49 €
<b>Montant de la réduction forfaitaire</b>	<b>0,5 € x 30,33</b>	<b>15,165 €</b>

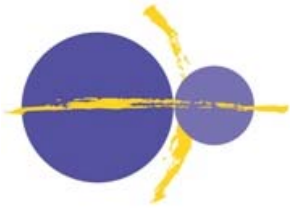


# Réductions FILLON : Anciennes modalités de calcul

↳ Rappel : LFSS pour 2006 définit les heures rémunérées prises en compte

- La loi revient sur une position de l'administration. Il faut prendre en compte toutes les heures rémunérées, le cas échéant proratisées quelle qu'en soit la nature, c-à-d qu'il s'agisse d'un temps de travail effectif ou non
- Vise notamment : temps de trajet, de pause, d'habillage... (pour une durée proportionnelle au taux de rémunération appliqué) = plus favorable à l'employeur
  - ▮ Exemple :
    - Salaire mensuel = 1300 € pour 151,67 heures de travail effectif
    - Temps de pause rémunéré = 7 h/mois soit 60 €
- Heures supp': pénalisantes car la majoration est intégrée dans la rémunération sans traduction corrélative dans le nbre d'heures

Après la réforme (01-01-06)	Avant la réforme
Rémunération prise en compte = 1360,00 €	Rémunération prise en compte = 1360,00 €
Nombre heures à intégrer = <b>158,67 h</b>	Nombre heures à intégrer = <b>151,67 h</b>
Montant réduction = 339,16 €	Montant réduction = 298,20 €



# Réductions FILLON : nouvelles modalités de calcul

Ese de plus de 19 salariés – temps complet

$$\text{COEF.} = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{SMIC} \times 151,67}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS)}} - 1 \right)$$

## Illustration

Soit un salarié employé à 39 heures/hebdo dans une entreprise de + de 19 salariés

Rem base (169 h)	Rem base 151,67	Heures supp 25 % = 17,33	Montant majoration
1733,32 €	1516,70 €	216,62 €	43,32 €

### Avant la réforme

Rémunération prise en compte = 1733,32 € pour 169 h  
Dont 17,33 HS à 25 % intégrées à la Rèm.

Nombre heures à intégrer = **169**

**Coefficient réduction = 0,137**

**=> 237,47 €**

### Loi TEPA

Rémunération prise en compte au dénominateur = 1516,70€ pour 151,67 h

=> 17,33 HS à 25 % exclues

**Coefficient réduction = 0,152**

**=> 263,46 €**



# Réductions FILLON : nouvelles modalités de calcul ?

Ese de plus de 19 salariés – temps complet

$$\text{COEF.} = \frac{0,26}{0,6} \times \left( 1,6 \times \frac{\text{SMIC} \times 151,67}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS)}} - 1 \right)$$

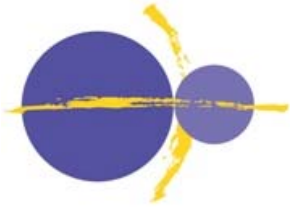
## RÉMUNÉRATION PRISE EN COMPTE

### Pratique :

Si le salarié est rémunéré à hauteur de 169 h, il faut ramener sa rémunération de base à hauteur de 151,67 h, en retranchant 17,33 h - majoration incluse.

Puis, il convient d'ajouter tous les éléments de rémunération accessoires.

<b>Salaire de base</b>	151,67 h	1516,70 €	Ancien système
	17,33 h	173,30 €	
<b>Majoration</b>	17,33	43,32	
<b>Prime bilan</b>	1	200 €	
<b>Prime ancienneté</b>	3	100 €	
<b>Indemnité déplacement ?</b>	10 h	50 €	
<b>Rem prise en compte</b>		<b>1866,70 €</b>	2083,32 €
Coefficient		0,042	0,055
<b>Montant Réduction</b>		<b>87,50 €</b>	<b>114,58 €</b>



# Contrôle des mesures

## Les « verrous » à respecter



# Formalisme



➤ **Les déductions et réductions générales de charges sont subordonnées à la mise à disposition des agents de contrôle, par l'employeur, d'un document spécifique (projet de décret)**

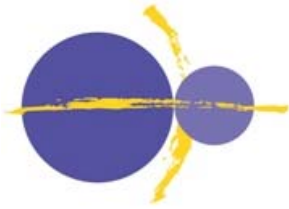
➔ Ce document, qui pourrait être établi sur un support dématérialisé, devrait être rempli par l'établissement.

➔ Il préciserait :

- ▶ Le nombre de salariés bénéficiant de chaque mesure (déduction forfaitaire TEPA, réduction générale FILLON et réduction charges salariales TEPA)
- ▶ Le montant total des exonérations appliquées pour chaque dispositif
- ▶ pour chaque salarié :
  - son identité,
  - la rémunération brute mensuelle versée,
  - le montant de chaque réduction ou déduction appliquée,
  - le coefficient déterminé pour la formule « Fillon »
  - le nombre d'heures supplémentaires (au sens large) ou complémentaires effectuées et rémunérées.

➔ Pour les salariés rémunérés selon un forfait jours ou un mode de décompte annuel des heures supplémentaires, le nombre de jours effectués au-delà du forfait et la rémunération afférente sont récapitulés au plus tard le 31 décembre de chaque année.

➔ Les informations seraient mises à disposition en cas de contrôle seulement. Il n'est pas prévu de transmission systématique à l'URSSAF afin de ne pas alourdir les formalités des entreprises.



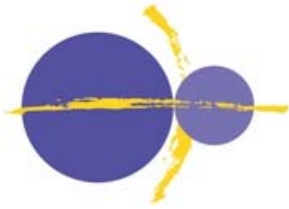
# Formalisme



## ↘ Information particulière dans le cadre de la réduction de cotisations sociales salariales

→ Pour éviter une remise en cause des exonérations et allègements, tant pour l'employeur, que pour le salarié, l'employeur DOIT respecter la législation concernant la durée du travail :

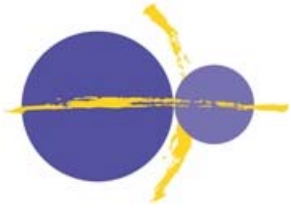
- ▶ Documents prévus par les articles D.212-18 à D.212-24 CT qui permettent le contrôle de la durée du travail (affichage de l'horaire collectif, récapitulatif de temps...)
- ▶ Récapitulatif hebdo. Par salarié, du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, en indiquant le taux de majoration et le mois au cours duquel elles sont rémunérées, avec possibilité d'allègement en cas de communication de l'horaire collectif à l'inspection du travail lorsque ce dernier dépasse 35h hebdo.
- ▶ Respect des contingents d'heures supplémentaires, et mise en place de la procédure de demande d'autorisation préalable auprès de l'inspection d travail en cas de dépassement
- ▶ Etc...



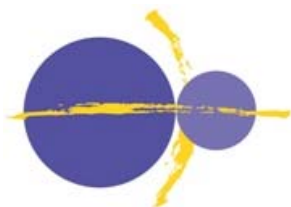
# Exclusions



Cas d'exclusion	Exemples/Questions
<b>Non respect dispositions conventionnelles ou légales sur le temps de travail</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➔ Dépassement du Contingent annuel HS</li><li>➔ Dépassement de la durée hebdo ou quotidienne maximum.</li><li>➔ Temps partiel : heures complémentaires au-delà de 33 % ou atteinte du temps complet [...]</li></ul>
<b>Substitution des HS à d'autres éléments de rémunération sauf respect d'un délai de 12 mois depuis le dernier versement</b>	La régularisation de la pratique illicite consistant à rémunérer sous forme de prime forfaitaire des HS est-elle concernée ?
<b>Heures complémentaires réalisées de manière régulière sauf si intégrées à la durée contractuelle de travail pendant une durée minimum définie par décret (6 mois a priori)</b>	
<b>Rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement après le 20 juin 2007 de la durée maximale hebdo de travail dans le cadre de la modulation (art.L.212-8 CT) ou de JRTT (art. L.212-9 CT)</b>	



# Premières évaluations financières

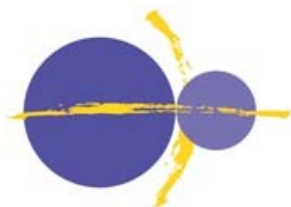


# Gain salarié

Effet de l'exonération fiscale sur le revenu d'un salarié célibataire à 1,6 SMIC travaillant dans une entreprise de 20 salariés au plus et portant sa durée hebdomadaire de travail de 35 à 39 heures

	Base	Taux horaire		Montant mensuel	
Heures normales	151,67	13,23 €		2 006,85 €	
Heures supplémentaires (augmentation de la majoration de 10 % à 25 %)	17,33	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
		14,55 €	16,54 €	252,15 €	286,69 €
Avant la réforme		Après la réforme			
Salaires brut mensuel	2 259 €	2 293,54 €			
Net à payer	1 774,22 €	1 862,87 €			
Net annuel à payer	21 290,64 €	22 354,41 €			
Gain salarial et social	1 063,80 €				
Net mensuel imposable	1 837,76 €	1 640,69 €			
Montant mensuel exonéré	0 €	286,69 €			
Net annuel imposable	22 053 €	19 688 €			
Impôt dû	1 518 €	1 220 €			
Gain fiscal	298 €				
Gain annuel total	1 361,80 €				

Source: direction de la législation fiscale

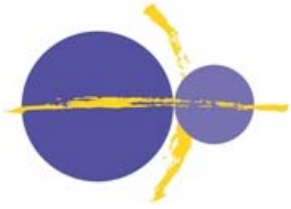


# Gain salarié

Effet de l'exonération fiscale sur le revenu d'un salarié célibataire à 1,6 SMIC travaillant dans une entreprise de plus de 20 salariés et portant sa durée hebdomadaire de travail de 35 à 39 heures

	Base	Taux horaire	Montant
Heures normales	151,67	13,23 €	2 006,85 €
Heures supplémentaires (majoration de 25 %)	17,33	16,54 €	286,69 €
<b>Avantage pour le salarié</b>			
	Avant la réforme		Après la réforme
Salaire brut mensuel	2 293,55 €		2 293,55 €
Montant net à payer	1 801,35 €		1 862,88 €
Net annuel à payer	21 616,20 €		22 354,56 €
<b>Gain social</b>	<b>738,36 €</b>		
Net mensuel imposable	1 865,87 €		1 640,70 €
Net mensuel exonéré	0 €		286,69 €
Net annuel imposable	22 390 €		19 688 €
Impôt dû	1 561 €		1 220 €
<b>Gain fiscal</b>	<b>341 €</b>		
<b>Gain annuel total</b>	<b>1 079,36 €</b>		

Source: direction de la législation fiscale



Revenir sur la réduction  
du temps de travail ?



# Solliciter le contingent annuel d'heures supplémentaires

Quel que soit l'effectif salarié (1<sup>er</sup> octobre 2007)

Exemple : contingent d'heures supplémentaires réglementaire	Seuil d'imputation	Heures supplémentaires disponibles au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaire
220 h	36ème heure	Hypothèse : 40 semaines à l'occasion desquelles la durée de 35 heures sera dépassée $220 / 40 = 5,5$ heures [...] $35 + 5,5 = 40,5$ heures