

Allègements de cotisations sur les heures supplémentaires et complémentaires: Questions - réponses.

Vous trouverez les réponses aux questions générales que vous pouvez vous poser sur ces exonérations, en sélectionnant un des thèmes ci-dessous:

- [Quels sont mes nouveaux avantages ?](#)
- [Qui a le droit à ces nouvelles exonérations ?](#)
- [Au fait, c'est quoi une heure supplémentaire ?](#)
- [Comment se calculent les exonérations de cotisations sociales ?](#)
- [Quelles sont les obligations à respecter ? Que se passe-t-il en cas de contrôle ?](#)

Le texte de ces questions-réponses est conforme à la [circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007](#).

Quels sont mes nouveaux avantages ?

1. Je suis salarié : de quel avantage vais-je bénéficier ?

En matière de cotisations sociales, vous bénéficiez d'une exonération d'un montant égal aux cotisations et contributions que vous acquittez normalement sur l'ensemble de la rémunération de vos heures supplémentaires (dans la limite de 21,5 % de leur rémunération). Par exemple, si vous êtes au SMIC à 39 heures, vous gagnerez 40 € de plus par mois.

En outre, vous ne paierez pas d'impôt sur le revenu sur cette même rémunération : votre salaire imposable ne comprendra plus la rémunération de vos heures supplémentaires.

2. Je suis salarié, est ce que tout cela va changer mes droits à retraite ?

Non, vos droits resteront calculés en fonction de l'intégralité de votre rémunération.

3. Est-ce que la manière dont mon employeur majore les heures supplémentaires va changer ?

Si vous travaillez dans une entreprise d'au plus 20 salariés et si votre employeur appliquait le taux de majoration transitoire de 10% initialement autorisé par la loi jusqu'au 31 décembre 2008, vos heures supplémentaires seront majorées dès le 1er octobre 2007 de 25% au lieu de 10%, sauf convention collective contraire.

Pour le reste, les différentes règles du droit du travail, qu'elles soient d'origine légale ou conventionnelle, restent inchangées. Ceci est vrai pour le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires (à l'exception du cas cité plus haut), pour le droit à repos compensateur, pour le contingent d'heures supplémentaires, etc.

Seul l'assujettissement aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu est modifié

4. Je suis employeur : quels sont les avantages dont je vais bénéficier ?

Si vous êtes un employeur du secteur privé (*), vous bénéficiez pour chaque heure supplémentaire effectuée par vos salariés à temps complet d'une exonération de 0,50 € (pour les entreprises employant plus de 20 salariés) ou 1,50 € par heure (pour les entreprises employant de 1 à 20 salariés). Par ailleurs, vous bénéficiez également d'une modification de la formule de calcul de l'allègement Fillon qui neutralise l'impact de la majoration des heures supplémentaires sur le montant de la réduction perçue.

(*) il s'agit en l'occurrence de l'ensemble des employeurs dont les salariés relèvent de l'assurance chômage – ce sont également l'ensemble des employeurs qui sont dans le champ de l'allègement général de cotisations ("

allègement Fillon ").

Qui a le droit à ces nouvelles exonérations ?

5. Je suis un salarié avec un régime particulier ; est-ce que j'ai droit aux nouvelles exonérations ?

Oui, la loi est applicable à tous les salariés, qu'ils soient cadres ou non-cadres, en CDI, en CDD, en emploi saisonnier, en intérim, conjoint salarié d'un gérant d'entreprise (même s'il ne cotise pas aux ASSEDIC), qu'ils travaillent à temps complet, ou à temps partiel ([voir dans ce cas la réponse à la question 9](#)), dans une entreprise privée ou publique ...

6. Je suis agent public ; à quelles exonérations ai-je droit ?

D'une manière générale, les agents publics titulaires bénéficient d'exonérations au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et des indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes. Les personnels contractuels peuvent également être exonérés pour les heures supplémentaires qu'ils accomplissent.

[Les cas plus spécifiques sont détaillés dans le document ci-joint.](#)

7. J'exerce mon activité dans les DOM – Puis-je bénéficier des nouvelles mesures relatives aux heures supplémentaires ?

Oui, la loi est applicable aux DOM, dans les mêmes conditions.

Au fait, c'est quoi une heure supplémentaire ?

8. Quelle est la définition des heures supplémentaires ?

La loi TEPA ne modifie pas la définition des heures supplémentaires telle qu'elle résulte du code du travail : constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par le salarié à la demande de l'entreprise au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles) ou de la durée équivalente.

9. Quelles sont les heures ou durées de travail supplémentaires bénéficiant des exonérations ?

Sont concernées les heures supplémentaires visées à la question précédente, ainsi que :

- lorsqu'un accord collectif le prévoit, les heures choisies effectuées avec l'accord du salarié au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- l'ensemble des heures complémentaires autorisées par le droit du travail, effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée prévue à leur contrat, y compris celles effectuées dans le cadre d'un temps partiel annualisé ; dans le cas des heures complémentaires, seul le salarié bénéficie d'une exonération ;
- aux jours de repos auxquels renoncent les salariés qui sont en forfait annuel en jours au-delà de 218 jours par an.

10. Les heures supplémentaires effectuées une semaine où tombe un jour férié sont-elles bien exonérées ?

Oui. La totalité des heures supplémentaires effectuées pendant les autres jours d'une semaine comportant un jour férié et dont la rémunération est majorée, sont exonérées.

11. Mon entreprise est à 39 heures ; les heures supplémentaires " structurelles " qui en

découlent ouvrent-elles droit à exonération ?

Oui. Car c'est le seuil légal (35 heures) qui joue.

Si votre entreprise n'accorde pas de jours de réduction du temps de travail (jours RTT), les heures que vous effectuez toutes les semaines de travail entre la 36e et la 39e heure sont bien des heures supplémentaires et donnent droit aux nouvelles exonérations.

Les heures supplémentaires structurelles résultant soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale, soit d'une convention de forfait qui intégrerait déjà un certain nombre d'heures supplémentaires, sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (congrés payés, maladie...).

A l'inverse si dans votre entreprise, la durée collective a été fixée à 32 heures par semaine, vous ne serez exonéré qu'à partir du moment où vous dépassez 35 heures hebdomadaires puisque les heures entre la durée collective (si elle est inférieure à 35 heures) et 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires.

12. Certaines sommes marquées sur mon bulletin de paie comme heures supplémentaires ne sont pas reprises dans le calcul des exonérations. Est-ce normal ?

Ceci peut arriver quand l'employeur décide de majorer des heures supplémentaires au-delà de ce qui est prévu par la loi et la convention de branche (cf. [question 18](#)), ou de majorer des heures qui ne sont pas des heures supplémentaires.

13. Comment fonctionnent les exonérations salariales en cas de repos compensateur ?

Dans la mesure où le salarié récupère ces heures supplémentaires et n'est pas payé, il n'y a pas lieu à exonération.

En revanche, dans les situations mixtes où les heures supplémentaires sont partiellement rémunérées " en temps " et " en argent ", l'exonération salariale (sociale et fiscale) est bien applicable à la rémunération " en argent ".

14. En tant que salarié, puis-je demander à mon employeur d'exécuter des heures supplémentaires (ou complémentaires) ?

Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires relève de l'initiative de l'employeur. Le salarié n'est donc pas en droit d'exiger l'accomplissement de telles heures, mais il peut informer son employeur qu'il est volontaire.

15. Un employeur peut-il imposer des heures supplémentaires (ou complémentaires) à un salarié ?

Un employeur peut exiger d'un salarié l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires à condition de respecter le cadre régissant le recours à ces heures.

Comment se calculent les exonérations de cotisations sociales ?

16. Quel est le montant de l'exonération salariale ?

Il est égal à la rémunération des heures supplémentaires, y compris leur majoration (cf. [question 18](#)), multipliée par le taux moyen des cotisations et contributions sociales qui peut être calculé à partir du bulletin de salaire..

Ce taux moyen est égal en effet à la somme des cotisations et contributions salariales rendues obligatoires par la loi (cotisations maladie, assurance vieillesse de base et retraite complémentaire, chômage, CSG, CRDS) divisé par le salaire brut du mois. Ce taux est plafonné à 21,5 %. Cette limite est toutefois très rarement dépassée.

17. Faut-il prendre en compte le taux des cotisations versées à des régimes de prévoyance (cotisations à une " mutuelle ") ?

Non, ces cotisations, qui ne s'appliquent que dans certaines entreprises, ne sont pas rendues obligatoires par la loi.

18. Quel taux de majoration des heures supplémentaires doit-on prendre en compte pour le calcul de la réduction salariale de cotisations ?

- Si la convention collective de la branche prévoit un taux de majoration des heures supplémentaires, et que votre employeur applique ces dispositions, les exonérations sont calculées sur l'intégralité de la rémunération des heures supplémentaires y compris la majoration appliquée ;
- Si votre employeur retient un taux de majoration supérieur à l'accord de branche, ou si votre convention collective ne prévoit pas de disposition en matière de majoration des heures supplémentaires, ce sont les taux pratiqués par votre employeur qui sont retenus pour le calcul de l'exonération, dans la limite de 25% (ou 50% au delà de la 8e heure).

19. Que se passera-t-il si mon employeur n'a pas pu calculer les exonérations dès le mois d'octobre ou se rend compte d'une erreur ?

Votre employeur pourra établir un bulletin de paie rectificatif et régulariser les montants d'exonération dans le cadre des opérations qu'il effectue en fin d'année pour l'établissement des déclarations annuelles de données sociales (« DADS »). Vous bénéficierez ainsi sur l'année 2007 de l'intégralité de vos droits à exonération, que ce soit en matière sociale ou fiscale.

20. Est-ce que mon bulletin de paie va beaucoup changer ?

Non, il fera apparaître le montant des nouvelles exonérations venant en déduction des sommes dues.

Cliquez ici pour comparer [les bulletins avant](#) / [les bulletins après](#) le 1er octobre

21. Je suis un employeur qui bénéficie déjà de la réduction Fillon : puis-je également appliquer la déduction forfaitaire patronale ?

Oui, vous pouvez en bénéficier au titre des heures supplémentaires (mais pas des heures complémentaires) rémunérées, dans la limite des cotisations patronales dues aux Urssaf.

Quelles sont les obligations à respecter ? Que se passera-t-il en cas de contrôle ?

22. Y aura-t-il des contrôles particuliers à l'occasion des exonérations sociales sur les heures supplémentaires ?

Non.

Les contrôles seront effectués dans les mêmes conditions qu'actuellement ; ils ne seront pas plus fréquents ni plus ciblés sur ce point particulier. Les contrôles seront menés dans le respect des règles qui sont notamment édictées dans la Charte du cotisant contrôlé.

Dans un premier temps, pendant la phase d'appropriation de la loi, consigne est donnée aux Urssaf, en cas d'erreur non intentionnelle, de ne pas redresser et d'explicitier les anomalies afin de les corriger pour l'avenir.

23. Y a-t-il de nouveaux documents à produire ?

Non.

Les inspecteurs des Urssaf s'appuieront sur les documents que doivent établir les entreprises conformément à

ce que prévoit déjà le code du travail.

Ces documents permettent de repérer pour chaque salarié, les semaines où sont effectuées les heures supplémentaires.

Si la présentation utilisée par l'entreprise ne fait pas apparaître ces informations, un récapitulatif sera produit pour simplifier, dans un intérêt réciproque, le contrôle. Ce document doit établir un décompte hebdomadaire, mais il n'a pas à être établi chaque semaine. Il peut n'être mis à jour que périodiquement, par exemple une fois par mois ou par trimestre.

Si ce document est produit, accompagné des informations relatives aux jours d'absence du salarié, aucun autre document ne sera requis par les URSSAF en ce qui concerne le décompte des heures supplémentaires exonérées.

Enfin, lorsque les heures supplémentaires résultent d'un horaire collectif supérieur à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'employeur n'est pas tenu d'établir ce document.

[Cliquez ici pour voir à quoi peut ressembler ce document](#)

24. Les exonérations ne sont pas accordées en cas de non respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Qu'est ce que cela veut dire?

Ce cas concerne notamment les heures qui dépassent les limites fixées par la loi ou les convention collectives (durées maximales journalières ou hebdomadaires...).

Les heures concernées n'ouvriront pas droit à exonération, sans que soient cependant remises en cause les exonérations calculées sur les heures comprises à l'intérieur de ces limites légales ou conventionnelles. Par ailleurs, seules les exonérations des salariés concernés par le non respect des dispositions légales ou conventionnelles seront affectées.

En outre, sans préjudice des dispositions du code du travail et des conséquences de leur non-respect en matière de droit du travail, les exonérations ne seront pas remises en cause pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

25. Que se passera-t-il sur le plan fiscal pour le salarié en cas d'erreur repérée lors du contrôle de son employeur ?

Les rémunérations exonérées à tort, qui ne correspondent pas à des heures supplémentaires, seront imposées sans application de pénalités, l'erreur ne lui étant pas imputable.

26. Qu'est ce que je dois faire pour bénéficier de l'exonération fiscale du surplus de salaire qui est lui-même exonéré de cotisations salariales ?

La déclaration de revenus est aménagée pour cela : une case nouvelle est créée, permettant d'isoler la rémunération exonérée, qui est la même que celle retenue pour le calcul des exonérations de cotisations salariales.

Comme pour les autres revenus, il suffit donc de vérifier le montant prérempli, et le cas échéant de le corriger, ou encore de compléter la case, à partir des informations fournies par l'employeur, si le montant n'est pas prérempli.