

Nouveau régime applicable aux heures supplémentaires et complémentaires LOI TEPA

Cette réforme est issue de la loi 2007.112 du 21 août 2007 et du décret 2007.1380 du 2 septembre 2007 publié au JO du 25.

Une circulaire de la Direction des Affaires Sociales DSS2007.358 du 1^{er} octobre 2007 vient préciser cette réforme qui entre en vigueur le 1^{er} octobre.

**Une assistance téléphonique est accessible à compter du 1^{er} octobre au :
0821 08 00 01.**

Ayant pour finalité de redorer la valeur "travail", la loi rend plus attractives les heures supplémentaires en permettant au salarié de travailler plus pour gagner plus.

L'employeur reste toutefois seul initiateur en la matière.

Cette mesure permettra d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés concernés mais pas forcément d'alléger de manière significative les charges des entreprises, surtout celles d'au plus 20 salariés.

<p>SUPPRESSION ANTICIPEE DU REGIME TRANSITOIRE POUR LES ENTREPRISES EMPLOYANT 20 SALARIES OU MOINS AU 31 MARS 2005</p>	<ul style="list-style-type: none">- suppression du taux légal de majoration des heures supplémentaires de 10% ;- la majoration légale pour heures supplémentaires sera, pour toutes les entreprises, de 25% de 36 à 43 heures de travail puis de 50% au-delà. <p>attention, les taux conventionnels (exemple : HCR) perdurent ce qui alourdira les charges des entreprises de 20 salariés au plus :</p> <ul style="list-style-type: none">- toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 H et non plus 36 H s'imputent sur le contingent annuel <p>pour rappel, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent nécessite l'autorisation de la Direction du Travail et génère un repos compensateur, en plus du paiement des majorations, de :</p> <ul style="list-style-type: none">- 50% dans les entreprises d'au plus 20 salariés
---	--

	- 100% dans les entreprises de plus de 20 salariés dès la 36 ^{ème} heure
--	--

**CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF DE
DEFISCALISATION ET DE REDUCTION SALARIALE**

L'exonération concerne les salariés du secteur privé au sens du droit du travail. Cela signifie qu'un dirigeant cumulant un contrat et un mandat pourra en bénéficier au titre de son contrat.

Quelles sont les heures visées ?

1. Les heures supplémentaires

- heures supplémentaires **au-delà de la durée légale de 35 H ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions si elle est supérieure (à noter que le dispositif d'aides peut s'appliquer aux heures supplémentaires mensualisées) ;**
- heures choisies effectuées au-delà du contingent applicable dans l'entreprise si un accord de branche ou collectif le prévoit ;
- heures effectuées **au-delà de la durée maximale fixée par un accord de modulation (payées immédiatement en cours d'année) et en fin d'année, heures effectuées au-delà de 1607 H ;**
- heures effectuées au-delà d'une durée moyenne de 35 H sur la durée du cycle dans le cadre de l'organisation du "travail en cycles" ;
- heures effectuées au-delà de 35 H en moyenne sur 4 semaines, ou au-delà de 39 H chaque semaine lorsque la durée du travail est organisée sous la forme 39 H/RTT ;
- heures effectuées **au-delà de 1607 H pour les forfaits annuels en heures ;**
- jours de travail supplémentaires **au-delà de 218 jours par an pour les forfaits annuels en jours si le salarié renonce à des jours de repos (et si accord collectif) ;**
- jours de repos rachetés (dans la limite de 10 jours par an) dans le cadre du dispositif temporaire prévu pour les entreprises de 20 salariés au plus (RTT organisées sur 4 semaines ou sur l'année, heures accomplies au-delà de la convention de forfait annuel en heures, au-delà de 1607 H par an).

2. Les heures complémentaires des salariés à temps partiel

- heures complémentaires des salariés à temps partiel

	dans la limite du 1/10 ou du tiers si un accord collectif l'autorise, et en tout état de cause, inférieures à la durée légale ou conventionnelle
--	--

<p>BASE DE CALCUL DES EXONERATIONS ET REDUCTIONS</p>	<p>Exonération et réduction dans la limite de la rémunération horaire normale et de sa majoration en qualité d'heure supplémentaire ou complémentaire calculée avec application du taux de majoration prévu par la convention collective ou à défaut la loi (plafonné 25% ou 50% pour les heures supplémentaires, à 25% pour les heures complémentaires des salariés à temps partiel, à 25% pour les salariés en forfaits jours)</p>
<p>EXONERATION D'IMPOT SUR LE REVENU POUR LE SALARIE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires majorées est exonérée d'impôt sur le revenu ; - les conditions d'attribution de la prime pour l'emploi sont modifiées afin que les salariés concernés ne soient pas pénalisés par l'accomplissement d'heures défiscalisées ; - les montants exonérés seront intégrés au revenu fiscal de référence pour la détermination de certaines situations (impôts locaux, primes pour l'emploi).
<p>REDUCTION DE COTISATIONS SOCIALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - la réduction s'applique uniquement sur les cotisations salariales de sécurité sociale (maladie et vieillesse) ; - la réduction est égale au taux résultant du rapport entre la somme des cotisations salariales obligatoires* au cours du mois où sont effectuées des heures supplémentaires et plafonnée à 21.5% et le montant de la rémunération incluant les heures supplémentaires ou complémentaires majorées. <p>* maladie, vieillesse, CSG ET CRDS, ASSEDIC, AGIRC, AGFF, APEC, CET.</p> <p><i>soit, pour un salarié rémunéré au smic, 2.27 euros par heure supplémentaire</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - elle est plafonnée aux cotisations de sécurité sociale dûes par le salarié pour ne pas aboutir à un montant de cotisations négatif ; - le taux de réduction variera tous les mois en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées ; - le report n'est pas possible d'un mois sur l'autre ; - elle n'est pas cumulable avec des exonérations totales

	<p>ou partielles de cotisations salariales de sécurité sociale, ou avec une assiette forfaitaire (exemple : apprenti). Exception : cumulable avec des taux réduits.</p>
--	---

**DEDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS
PATRONALES DE SECURITE SOCIALE**

- Sont concernées les entreprises rentrant dans le champ d'application de la réduction Fillon.
- sont concernés les salariés du secteur privé pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage
- **la déduction ne vise que les heures supplémentaires (et non les heures complémentaires des salariés à temps partiel)**
- **déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale :**
 - 0.50 euros par heure supplémentaire ;
 - montant majoré de 1 Euro soit 1,50 Euros dans les entreprises employant au plus 20 salariés et pour celles bénéficiant du régime transitoire jusqu'au 31 décembre 2008 (entreprises de moins de 20 salariés au 1^{er} avril 2005) ;
 - 7 fois le montant applicable à l'entreprise par jour de repos non pris par les salariés sous convention de forfait annuel en jours ;
- la déduction n'est accordée que si l'heure supplémentaire fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale (par exemple, la rémunération du repos compensateur de remplacement n'y ouvrira droit que si la rémunération est au moins égale à 100% du salaire dû au titre de cette heure) ;
- réductions plafonnées au montant des cotisations dûes à l'Urssaf (cotisations de sécurité sociale, FNAL, transport, contribution solidarité autonomie...);
- déductions cumulables avec les autres exonérations de sécurité sociale dans la limite des cotisations dûes ;
- pour les entreprises bénéficiant de la majoration de 1 Euro (aide à 1,50 Euros), le montant des majorations sera plafonné par l'application de la règle communautaire n°1998/2006 du 15 décembre 2006 des minimis (montant des aides publiques accordées à l'entreprise plafonné à 200.000 Euros voire 100.000 Euros dans l'activité des transports sur 3 exercices fiscaux dont l'exercice en cours).

**LES EXIGENCES DU DISPOSITIF TEPA : LES LIMITES
APPORTEES PAR LA LOI**

- Le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au temps de travail.
- Afin de ne pas permettre à l'employeur de bénéficier de l'effet d'aubaine (supprimer une prime et la remplacer par des heures pour bénéficier des aides), **l'exonération ne pourra pas être accordée en cas de remplacement par l'employeur d'éléments de salaire par des heures de travail** (remplacement de primes par des heures) à moins qu'un délai de 12 mois se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement de la rémunération des heures supplémentaires.
- **L'exonération salariale ne s'applique pas à la rémunération d'heures complémentaires régulières effectuées au-delà de certains seuils.**

Pour bénéficier de l'exonération, les heures complémentaires régulières (au moins 2H au-delà de la base contractuelle) effectuées durant au moins 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines consécutives devront être intégrées dans l'horaire contractuel du salarié pour au moins 6 mois (ou la durée de contrat restant à courir) sous peine de devoir reverser les réductions & exonérations.

- Il ne sera pas possible de réduire artificiellement le temps de travail de manière à avoir recours aux heures supplémentaires et bénéficier des aides. De la même manière, les limites hautes des accords de modulation ne pourront, dans le même esprit, être abaissées.
- Les mesures de réduction et déduction ne sont pas applicables au repos compensateur de remplacement donné en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires, de même qu'aux jours de repos placés sur un compte épargne temps.

FORMALISME

- Aucune formalité préalable à accomplir autre que le courrier d'information à la Direction du Travail à envoyer avant le 31 décembre pour l'année 2008.
- Calcul direct chaque mois sur le bordereau de cotisations sociales URSSAF.
- Document de contrôle du calcul de la réduction et de la déduction à mettre à disposition de l'URSSAF et du centre des impôts.

Les mentions obligatoires de ce document seront l'identité, rémunération, coefficient, montant de la réduction, nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires concernées, montant de la réduction et ce, salarié par salarié, nombre total de salariés concernés par la réduction de cotisations salariales, nombre total de salariés concernés par la déduction forfaitaire des cotisations patronales devront être indiqués.

- Document de contrôle de la durée du travail par salarié à tenir à la disposition des agents de recouvrement URSSAF mais également des impôts :

Ce récapitulatif doit être établi au moins une fois par an et indiquer le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires accompli, le taux de majoration applicable, semaine par semaine et mois par mois.

- Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'employeur doit simplement indiquer à l'inspecteur la durée collective. En cas de dépassement de la durée mensualisée déclarée, l'employeur est soumis aux obligations récapitulatives (document ci-dessus décrit).

Le non respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des réductions proportionnelles de cotisations salariales et de déductions forfaitaires de cotisations patronales.

- Information des **représentants du personnel** du volume des heures supplémentaires (transmission d'un rapport annuel).

LES PRECAUTIONS

- vérifier que l'entreprise respecte bien la réglementation de la durée du travail :
 - affichage et transmission de l'horaire collectif à la Direction du Travail ;
 - relevé quotidien et hebdomadaire des heures de travail si les horaires ne sont pas collectifs ;
 - information des salariés sur leurs heures supplémentaires et leurs repos compensateurs.
- être en mesure de présenter un bilan à ses représentants du personnel (donc avoir organisé des élections) ;
- s'assurer de limiter le nombre d'heures supplémentaires au respect du contingent d'heures supplémentaires défini par la convention collective ;
- les textes ne précisent pas le formalisme à respecter pour remettre en cause la durée de travail du salarié : puis-je l'imposer au salarié ? comment ma décision est-elle réversible ?

MODIFICATION DU CALCUL DE LA LOI FILLON

Formule applicable avant la réforme :

$0.26^*/0.6 \times ((1.6 \times \text{smic} \times \text{nbre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1)$

Formule applicable à partir du 1/10/2007

$0.26^*/0.6 \times ((1.6 \times \text{smic mensuel base } 151.67 \times \text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}) - 1)$

* ou 0.281 pour les entreprises de 1 à 19 salariés

⇒ ce nouveau mode de calcul a pour conséquence de modifier le montant de la réduction lorsqu'une heure ne correspondant pas à du travail effectif est rémunérée (temps de pause, de repas, habillage, astreinte....) ou qu'une compensation financière est accordée en contrepartie d'un temps de repos non pris (indemnité compensatrice de congés payés, de repos compensateur....)

SYNTHESE pour 1 salarié payé au SMIC base 151,67 + 10 HS

	ENTREPRISE <20	ENTREPRISE > 20	COMMERCE A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE SANS HS	COMMERCE A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE AVEC HS
Gain salaire net	+33 €	+22 €	0	+22 €
Gain net imposable	-74 €	-85 €	0	-85 €
Cout employeur	-5 €	-20 €	+45 € (impact des temps de pause/réductionfillon)	+30 €

MESURES SOCIALES DU PROJET DE LOI DE FINANCES POUR 2008

Contrat de professionnalisation : suppression de l'exonération. - L'exonération de cotisations patronales attachée au contrat de professionnalisation (c. trav. art. L. 980-1) ne s'appliquerait plus à ceux conclus à compter du 1er janvier 2008.

À défaut de bénéficier d'une exonération spécifique pour les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2008, les employeurs pourront bénéficier de la réduction de cotisations Fillon, à condition d'en remplir toutes les exigences.

Contrat jeune en entreprises et CIE ne feront plus qu'un. - Le contrat jeune en entreprise (c. trav. art. L. 322-4-6), destiné à favoriser l'accès des jeunes très peu qualifiés à l'emploi et à faciliter leur insertion professionnelle, serait supprimé à partir de l'entrée en vigueur de la loi de finances pour 2008.

Ce dispositif serait fusionné avec le contrat initiative-emploi (c. trav. art. L. 322-4-8). Seul ce dernier contrat subsisterait, allégeant ainsi la panoplie des contrats aidés qui peuvent être conclus dans les entreprises du secteur concurrentiel.

Suppression des aides au remplacement de certains salariés. - Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier d'aides en vue d'assurer le remplacement des salariés temporairement absents de l'entreprise dans les hypothèses suivantes :

- aide au remplacement des salariés en congé maternité ou d'adoption (c. trav. art. L. 122-25-2-1) ;
- aide au remplacement des salariés en formation, du conjoint collaborateur ou du conjoint associé en formation (c. trav. art. L. 322-9).

À compter du 1er janvier 2008, ces deux dispositifs seraient supprimés.

HCR : aide pérennisée. - Le dispositif d'aide à l'emploi spécifique au secteur des hôtels-café-restaurants est actuellement prévu uniquement jusqu'à la fin 2007. Ce mécanisme fait actuellement l'objet d'un renouvellement d'année en année, la dernière modification ayant été celle se rapportant aux périodes d'emploi de l'année 2007. Il est prévu de pérenniser ce dispositif, aussi bien dans son volet « employeur de personnel salarié » que dans son volet « travailleurs non salariés ».

Modification de la définition de la faute grave

Selon la définition traditionnelle, la faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail **d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise le temps du préavis.**

Dans un arrêt du 27 septembre 2007, la Cour de Cassation a modifié la définition de la faute grave en l'amputant de toute référence au préavis.

Dans cette affaire, un salarié a été mis à pied à titre conservatoire, puis son contrat a été rompu pour faute grave le 14 mars 2003. La lettre de rupture indiquait que la rupture du contrat de travail était effective au terme d'un préavis de 15 jours dont il était dispensé, mais qui était rémunéré. Elle précisait aussi que la période de mise à pied était rémunérée.

Le salarié demandait en justice à ce que son licenciement soit considéré comme sans cause réelle et sérieuse. Selon lui, en reportant la date de la rupture de son contrat et en maintenant sa rémunération, l'employeur l'avait dispensait de préavis ce qui excluait toute faute grave.

La Cour de Cassation précise que la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, **est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.** Or, en l'espèce, le départ du salarié avait bien été immédiat puisqu'il avait dû quitter son emploi dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire. En conséquence, l'employeur pouvait se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute (en l'espèce une indemnité compensatrice de préavis).

Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°06-43.867 FP-PBR

HEURES SUPPLEMENTAIRES : PAS DE FORFAIT SANS ACCORD

Même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties.

A défaut d'accord, les heures effectuées au-delà de la durée légale sont soumises au droit commun des heures supplémentaires

Cass. Soc. 26 septembre 2007, n° 06-41543 FD

Pour plus de renseignements : sandrine.loison@secob.fr / sylvie.gautier@secob.fr / david.kerboul@secob.fr