



La Réforme des Heures Supplémentaires

La réforme des heures supplémentaires est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007.
Elle prévoit :

- ★ **Pour le salarié :** une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale et une exonération d'impôt sur le revenu sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

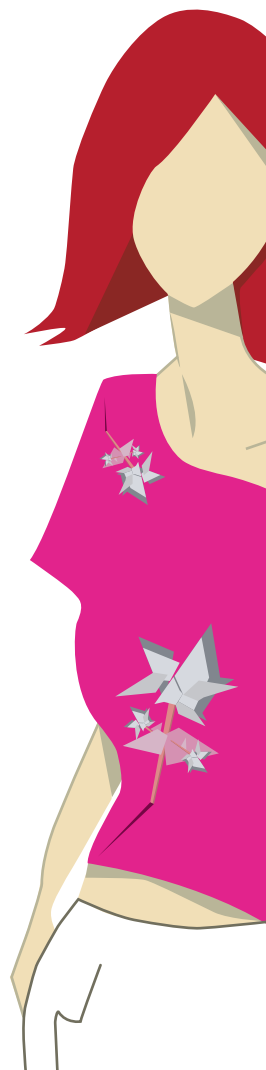
- ★ **Pour l'employeur :** une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale par heure supplémentaire effectuée.

- ★ **La fin du régime dérogatoire des entreprises de 20 salariés au plus :**
 - la majoration des heures supplémentaires passe de 10 % à 25 % pour les 4 premières heures supplémentaires.
Les 8 premières heures supplémentaires sont désormais majorées de 25% et les suivantes de 50% ;
 - les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel dès la 36^{ème} heure (au lieu de la 37^{ème}).

- ★ **Une modification du calcul de la réduction des cotisations patronales dite « Fillon ».**

Attention ! Les réductions de cotisations sont conditionnées par le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail (durées maximales de travail, conditions de recours aux heures supplémentaires et complémentaires, etc.).

Par ailleurs, l'employeur ne doit pas remplacer des éléments de salaire (primes, etc.) par des heures de travail pour bénéficier des exonérations.



	SALARIÉ	ENTREPRISE
Quand ?	A compter du 1 ^{er} octobre 2007	
Pour qui ?	Tous les salariés, quel que soit leur contrat, à l'exception de ceux qui bénéficient déjà d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales.	Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.
Pour la rémunération de quelles heures ?	<ul style="list-style-type: none"> • Les heures supplémentaires (heures effectuées au-delà de 35 h) payées⁽¹⁾. • Les heures complémentaires (temps partiel), comprises entre 1/10^{ème} et 1/3 de la durée contractuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les heures supplémentaires intégralement effectuées et rémunérées⁽¹⁾. • Mais pas les heures complémentaires (temps partiel).
Quelle réduction de cotisations de sécurité sociale ?	Un taux de réduction des cotisations sociales plafonné à 21,50 % de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires.	<p>Une déduction forfaitaire des cotisations de sécurité sociale variable en fonction de l'effectif.</p> <p><u>Détermination de l'effectif :</u></p> <p><i>L'effectif de l'entreprise s'apprécie en fonction de la moyenne mensuelle au cours de l'année civile N-1, pour le calcul de la déduction pendant l'année N (soit au 31 décembre 2006 pour l'année 2007).</i></p> <p><i>Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif s'apprécie à sa date de création.</i></p>
Comment calculer le montant de la réduction des cotisations sociales ?	<p>Calcul en deux étapes :</p> <p>1) calcul du taux de réduction : Cotisations et contributions salariales du mois (assurances sociales, retraite complémentaire, chômage, CSG et CRDS) / Rémunération totale brute (dont heures supplémentaires ou complémentaires) du mois</p> <p>2) calcul du montant de la réduction : Rémunération heures supplémentaires ou complémentaires x Taux de réduction</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises de 20 salariés au plus : déduire 1,50 € par heure supplémentaire. • Entreprises de 20 salariés au plus au 31 mars 2005, dont l'effectif a ensuite dépassé ce seuil en cours d'application du régime dérogatoire : déduire 1,50 € par heure supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2008. • Entreprises de plus de 20 salariés : déduire 0,50 € par heure supplémentaire.
Quelle exonération fiscale ?	Une exonération d'impôt sur le revenu liée à la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (heure + majoration).	Pas d'avantage fiscal pour l'employeur.
Quelles formalités ?	<ul style="list-style-type: none"> • Pour l'allègement des cotisations, le salarié n'a aucune démarche à faire. <p>La réduction de cotisations est imputée chaque mois sur le montant des cotisations de sécurité sociale et apparaît sur la ligne de crédit du bulletin de paie du salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'exonération d'impôt, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires n'est pas incluse dans son salaire net imposable. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur le bulletin de salaire : <ul style="list-style-type: none"> - La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires est intégrée au brut total soumis aux cotisations sociales. - Le montant de la réduction de cotisations salariales doit apparaître sur la ligne de crédit pour le salarié. - La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ne doit pas être comprise dans le net imposable. • L'employeur doit établir un document récapitulatif du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par semaine et de leur taux de majoration. Ce document doit être présenté en cas de contrôle. • L'employeur doit informer préalablement l'Inspection du travail du recours aux heures supplémentaires lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre du contingent. Pour dépasser le contingent, il doit obtenir une autorisation.

1) Attention, la circulaire DSS/5B/2007422 du 27 novembre 2007 indique que les heures supplémentaires mensualisées sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement y compris en cas d'absence du salarié (jours fériés chômés, congés payés, congés maladie...).

Cas pratiques :

COMMENT CALCULER LA RÉDUCTION DE COTISATIONS SOCIALES SALARIALES ET PATRONALES DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

★ Heures supplémentaires d'un salarié à temps plein :

Exemple : un salarié (non cadre) rémunéré 1500 € brut par mois, sur une base de 35 heures hebdomadaires, pour un taux horaire de 9,89 €, accomplit 4 heures supplémentaires par semaine, équivalentes à 17,33 h pour le mois.

1) Calculer la rémunération brute comprenant les heures supplémentaires et les cotisations salariales :

- les heures supplémentaires avec majoration de 25% = $(9,89 \text{ €} \times 125 \%) \times 17,33 \text{ h} = 214,24 \text{ €}$
- le salaire total brut = $1500 \text{ €} + 214,24 \text{ €} = 1714,24 \text{ €}$
- les cotisations salariales = 367,88 €

2) Calculer la réduction de cotisations salariales :

- 1^{ère} étape : calcul du taux de réduction :

Cotisations salariales / Salaire total brut : $367,88 \text{ €} / 1714,24 \text{ €} = 0,2146$

Le taux est de 21,46 % (donc inférieur au plafond de 21,50 %).

- 2^{ème} étape : calcul du montant de la réduction des cotisations salariales :

Rémunération heures supplémentaires x Taux de réduction : $214,24 \text{ €} \times 21,46 \% = 45,97 \text{ €}$

La réduction des cotisations sociales salariales est de 45,97 €.

3) Calculer la déduction forfaitaire des cotisations patronales :

- Pour une entreprise de moins de 20 salariés :

Déduire 1,50 € / heure : $1,50 \text{ €} \times 17,33 \text{ h} = 26 \text{ €}$

La déduction est de 26 €.

- Pour une entreprise de plus de 20 salariés :

Déduire 0,50 € / heure : $0,50 \text{ €} \times 17,33 \text{ h} = 8,67 \text{ €}$

La déduction est de 8,67 €.

★ Heures complémentaires d'un salarié à temps partiel :

Exemple : un salarié (non cadre) rémunéré 1456 € brut par mois, sur une base de 28 heures hebdomadaires, pour un taux horaire de 12 €, accomplit 3 heures complémentaires dans le mois.

1) Calculer la rémunération brute comprenant les heures complémentaires et les cotisations salariales :

- les heures complémentaires sont rémunérées à taux normal (pas de majoration salariale pour les heures effectuées en deçà de 10 % de la durée contractuelle, 25 % de majoration pour celles effectuées au-delà, dans la limite d'un tiers de la durée de travail contractuel) : $12 \text{ €} \times 3 \text{ h} = 36 \text{ €}$
- le salaire total brut = $1456 \text{ €} + 36 \text{ €} = 1492 \text{ €}$
- les cotisations salariales = 320,18 €

2) Calculer la réduction de cotisations salariales :

- 1^{ère} étape : calcul du taux de réduction :

Cotisations salariales / Salaire brut : $320,18 \text{ €} / 1492 \text{ €} = 0,2146$

Le taux est de 21,46 % (donc inférieur au plafond de 21,50 %).

- 2^{ème} étape : calcul du montant de la réduction des cotisations salariales :

Rémunération heures complémentaires x Taux de réduction : $36 \text{ €} \times 21,46 \% = 7,72 \text{ €}$

La réduction des cotisations sociales salariales est de 7,72 €.

3) Aucune déduction concernant les cotisations patronales sur les heures complémentaires

Questions / Réponses :

★ *Un salarié à temps partiel peut-il bénéficier de réductions de cotisations sociales et de l'exonération fiscale sur les heures complémentaires effectuées ?*

Oui, mais sous certaines conditions :

- les heures complémentaires ne doivent pas être effectuées de manière régulière* ;
- elles doivent être comprises entre 1/10^{ème} et 1/3 de la durée contractuelle ;
- elles ne doivent pas dépasser 33 % de la durée du travail contractuelle ;
- elles ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire à 35h.

★ *Je suis salarié, quelles formalités dois-je accomplir pour bénéficier de la réduction sociale et fiscale ?*

Aucune : votre bulletin de salaire correspondant au mois où vous avez effectué des heures supplémentaires indiquera en « crédit » la réduction de cotisations. Il vous indiquera également le salaire net imposable à déclarer. Celui-ci ne prendra pas en compte la rémunération des heures supplémentaires.

★ *En tant qu'employeur, je bénéficie de la réduction Fillon. Puis-je également bénéficier de la réduction sur les heures supplémentaires ?*

Oui, ces réductions sont cumulables, mais le mode de calcul de la réduction Fillon a changé (voir III).

★ *L'employeur bénéficie-t-il de réduction de cotisations patronales pour des heures complémentaires ?*

Non, il n'existe aucune déduction concernant les cotisations patronales sur les heures complémentaires.

III / Nouvelle modalité de calcul de la réduction de cotisations patronales dite « Fillon »

La réduction concernant les heures supplémentaires peut être cumulée avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale dite « Fillon ».

Cependant, le mode de calcul du coefficient de la réduction Fillon est modifié : il se fait désormais par référence à la rémunération mensuelle brute du salarié (non plus par rapport au salaire horaire), hors heures supplémentaires et complémentaires et à la valeur du SMIC pour 151,67 heures mensuelles (durée légale du travail).

CALCUL DU COEFFICIENT DEPUIS LE 1^{ER} OCTOBRE 2007

Entreprises de 1 à 19 salariés	Coefficient = $\frac{0,281}{0,6} \times [1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du Smic}}{\text{Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1]$
Entreprises de plus de 19 salariés	Coefficient = $\frac{0,260}{0,6} \times [1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du Smic}}{\text{Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1]$

* Il s'agit de la situation où pendant une période de 12 semaines consécutives ou 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, la durée réellement effectuée par un salarié a dépassé la durée prévue dans son contrat de 2 heures au moins par semaine (ou son équivalent mensuel).

L'Entretien Professionnel

Depuis 2005, tout salarié ayant au moins deux années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise (avenant n°1 du 20 juillet 2005 à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à la formation des salariés tout au long de la vie).

L'entretien professionnel ne doit pas être confondu avec l'entretien annuel. Il est obligatoire. Ses objectifs et son contenu sont différents.

OBJECTIFS :

- ★ **Pour le salarié :**
faire un bilan d'étape sur son parcours professionnel et formuler des demandes de formation.
- ★ **Pour l'entreprise :**
élaborer avec les salariés des projets de formation à court et moyen termes, construire le plan de formation et concevoir la mise en place d'autres dispositifs de formation (DIF, période de professionnalisation...).

MISE EN ŒUVRE :

- ★ le programmer à une date permettant de concevoir le plan de formation en conséquence ;
- ★ établir au préalable un «guide de préparation» pour l'entreprise et pour le salarié qui servira à mener l'entretien :
- ★ **Pour l'entreprise**, le guide de préparation réunit certaines informations (sous forme de tableau) notamment :
 - le parcours du salarié, c'est-à-dire son «historique» : formation, ancienneté, postes occupés, caractéristiques du poste actuel ;
 - l'évolution possible de l'emploi actuel compte tenu des besoins de l'entreprise.
- ★ **Pour le salarié**, le guide de préparation, à lui remettre avant l'entretien :
 - lui explique la fonction et l'objectif de l'entretien ;
 - lui propose de lister (sous forme de tableau) ses différents emplois, ses compétences, ses réalisations, son niveau de responsabilité, les formations suivies ;
 - lui permet d'indiquer ses motivations et ses souhaits actuels en termes d'évolution professionnelle, de développement des compétences et de formations.

CONTENU :

Le contenu de l'entretien est élaboré à partir du guide de préparation. Celui-ci va permettre au salarié et à l'employeur de faire le point sur :

- ★ les besoins de l'entreprise par rapport au poste occupé et à son évolution possible en fonction des compétences du salarié ;
- ★ les projets d'évolution du salarié dans le cadre de l'entreprise ;
- ★ les projets d'évolution du salarié en terme de développement des compétences (plan de formation, DIF, CIF, VAE).

Attention, nous vous rappelons que l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. A défaut, il peut être condamné à verser des dommages et intérêts pour non respect de cette obligation de formation.

Prévoyance

Il existe dans notre branche un régime de prévoyance. L'UNPMC est l'organisme chargé de sa gestion.

L'avenant n°1 du 19 juin 2007, applicable depuis le 1^{er} juillet 2007, améliore les prestations de prévoyance sans augmenter le taux de cotisation :

LA RENTE ÉDUCATION

Le montant de la rente éducation passe de 5 à 10 % du salaire annuel brut de référence par enfant à charge.

De plus, cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

Elle est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle, avant les 21 ans de l'enfant.

LA RENTE EN COURS DE SERVICE

La rente en cours de service est également portée à 10 % du salaire de référence.

L'INSTAURATION D'UNE RENTE TEMPORAIRE DE CONJOINT EN L'ABSENCE D'ENFANT À CHARGE

Une rente temporaire est désormais versée au conjoint ou concubin en cas d'absence d'enfant à charge. Elle est fixée à hauteur de 10 % du salaire de référence.

Rappel : La prévoyance est un système d'assurance collective permettant d'améliorer la couverture sociale garantie par la sécurité sociale. Le régime de prévoyance apporte un complément de revenu aux salariés, en cas d'arrêt maladie longue durée, d'invalidité et de décès.



9, rue des Petits Hôtels - 75010 PARIS - Tél. : 01 42 02 73 93 - Fax : 01 42 02 73 86
Site internet : www.fncip-ht.fr

