

HEURES SUPPLÉMENTAIRES: MODE D'EMPLOI

La loi sur les heures supplémentaires votée le 21 août 2007, complétée par les décrets d'application publiés au Journal Officiel, le 25 septembre est entrée en vigueur le 1er Octobre. Le travailler plus pour gagner plus aura un coup très lourd pris en charge par l'État. Ces heures sup' n'étant pas soumises à l'impôt sur le revenu représentent un manque à gagner évalué pour 2008 à 400 millions d'euros et 5 milliards d'euros en 2008 de compensation auprès de la Sécurité sociale.

La loi n°2007-1223, dite loi TEPA, a instauré un régime social et fiscal des heures supplémentaires et complémentaires dérogatoire. Ce régime a été complété par le décret n°2007-1 380 du 24 septembre 2007.

Ce régime s'applique depuis le 1er octobre.

Les employeurs concernés

Sont couverts par ces exonérations sociales et fiscales tous les employeurs du secteur privé, y compris les particuliers employeurs et le secteur agricole, et les employeurs du secteur public. Cependant, ces derniers ne bénéficieront pas de la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Les salariés concernés

Tous les salariés effectuant des heures supplémentaires ou complémentaires bénéficient de ce nouveau régime. Il s'agit des heures effectuées au-delà de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente par l'article L 212-5 du Code du travail, et ce, quel que soit le mode d'organisation du travail: cycle, modulation, **annualisation** (dans ce dernier cas, les salariés devront attendre une régularisation en fin d'année).

Dans le cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, les heures supplémentaires ouvrant droit à exonération seront, d'une part, celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine et, d'autre part, les heures excédant la durée moyenne de 35 heures sur une période de quatre semaines (exception faite de celles déjà exonérées ci-dessus).

Ce nouveau régime s'appliquera également aux salariés effectuant des heures non comprises dans leur convention de forfait (forfait annuel en heures, forfait annuel en jours).

S'agissant des salariés à temps partiel, les **heures complémentaires** ouvrant droit à ce régime seront celles qui auront été constantes pendant six mois et qui auront fait l'objet d'une intégration dans le contrat.

Exonération de l'impôt sur le revenu

Toutes ces heures supplémentaires sont exonérées de l'impôt sur le revenu à la condition qu'elles soient rémunérées dans la limite du taux prévu par le Code du travail ou la convention collective. (art. 81, quater II CGI).

À défaut de convention ou d'accord, la prise en compte de la majoration salariale est plafonnée à 25% pour les huit premières heures, et à 50% pour les autres.

S'agissant des heures complémentaires, elles sont plafonnées à 25% pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle.

Réduction des cotisations salariales

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire ouvrira droit à une réduction proportionnelle de 21,5% limitée aux cotisations ou contributions d'origine légale ou conventionnelle. Ce taux s'applique également aux majorations de salaire afférentes à ces heures dans les limites de la loi.

Cette réduction ne peut pas se cumuler avec d'autres exonérations.

Déduction forfaitaire des cotisations patronales

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire donne lieu à une déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale égale à 0,50 euro.

Ce montant est de 1,50 euros pour chaque heure supplémentaire ou complémentaire pour les entreprises d'au plus vingt salariés.

Au final, il s'agit d'un mécanisme extrêmement compliqué, qui risque de ne pas

concerner beaucoup de salariés dans la mesure où la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires relève toujours du pouvoir discrétionnaire de l'employeur!

Annualisation

Répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année. L'annualisation du temps de travail permet de prendre en compte les variations de l'activité de l'entreprise.

Heures complémentaires

Heures effectuées par les salariés à temps partiel, entre la durée hebdomadaire de travail et 35 heures. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

<http://www.force-ouvriere.fr/>