

Note d'information du 26 novembre 2007 : n° 07.11.1303

MISE A JOUR en JUIN 2008

(annule et remplace celle de novembre 2007)

Destinataires : Le PREMIER et le SECOND DEGRES

HEURES SUPPLEMENTAIRES

(et complémentaires) :

NOUVEAU REGIME SOCIAL et FISCAL

REDUCTION de CHARGES « FILLON » :

NOUVELLES MODALITES de CALCUL

La loi en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat (dite « Loi TEPA ») a été publiée au Journal Officiel du 22 août 2007 (loi n° 2007-1223 du 21 août 2007).

Elle comporte notamment

- la réforme du régime fiscal et social des heures supplémentaires (et complémentaires) ;
- et la mise en œuvre de nouvelles modalités de calcul de la réduction de charges « Fillon ».

Le tout entre en application le 1^{er} OCTOBRE 2007.

Le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007, ainsi que diverses circulaires, complètent cette loi.

Le nouveau dispositif est très complexe ; il a nécessité la publication de diverses circulaires ; c'est la raison pour laquelle notre note vous est adressée tardivement. Et nous avons privilégié la présentation sous forme de tableaux afin de vous faciliter l'application de cette nouvelle loi.

I – LE NOUVEAU REGIME des HEURES SUPPLEMENTAIRES et complémentaires

A compter du 1^{er} OCTOBRE, il est prévu :

1 - UNE UNIFORMISATION des TAUX DE MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES et complémentaires

Le principe

Les heures complémentaires

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail mais dans la limite de la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine).

Elles sont limitées, au cours d'une semaine ou d'un mois, au dixième de la durée contractuelle. → **Notre accord de branche étendu sur l'ARTT a porté cette limite au tiers de la durée contractuelle.**

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées au taux de 25 %.

Les heures supplémentaires

Pour un salarié à temps plein : au-delà de 35 heures : majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà

Pour un salarié à temps partiel : heures réalisées au-delà de 35 heures : majoration de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà.

Jours supplémentaires (concerne les salariés au « forfait en jours »)

Au-delà du forfait annuel de 218 jours, majoration de 25 % de la rémunération journalière. La base est calculée comme suit :

$$\frac{\text{Rémunération annuelle forfaitaire}}{\text{Nombre de jours prévu au forfait}}$$

2 - POUR LE SALARIÉ

- Une **EXONERATION d'IMPOT SUR LE REVENU** au titre des heures supplémentaires, ou complémentaires, accomplies et de leur rémunération
- Une **REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES.**

3 - POUR L'EMPLOYEUR

- Une **DEDUCTION FORFAITAIRE DES CHARGES PATRONALES.**

Avant de développer ces nouvelles dispositions, il est nécessaire de rappeler que les **HEURES SUPPLEMENTAIRES OU COMPLEMENTAIRES DEMEURENT SOUMISES A AUTORISATION DE L'EMPLOYEUR :**

Les heures supplémentaires, pour un temps plein, et complémentaires, pour un temps partiel, doivent être **accomplies à la demande de l'employeur**. Cette demande peut néanmoins être implicite. Elle peut, en effet, être induite par une charge de travail trop importante pour être raisonnablement effectuée dans le temps normalement imparti. Les juges considèrent alors qu'il n'est pas nécessaire que le salarié obtienne l'accord préalable de l'employeur. Dans ce cas, l'employeur sera tenu de payer ces heures.

Pour éviter toute ambiguïté concernant l'accomplissement d'heures supplémentaires et complémentaires, nous vous conseillons de :

- **Rédiger une note de service** rappelant aux salariés qu'ils sont soumis à un horaire de travail, que de ce fait le recours aux heures supplémentaires ne se fera qu'à la demande expresse du chef d'établissement et que seules les heures supplémentaires effectuées à sa demande donneront lieu à paiement (*Vous trouverez ci-joint un modèle de « note de service » dont vous pourrez vous inspirer.*)

- **Etre attentif à la charge de travail des salariés.** Le planning doit être respecté.

En cas de litige l'employeur devra, pour refuser le paiement de ces heures, non seulement prouver que le salarié a effectué des heures supplémentaires, ou complémentaires, contre son avis mais aussi que sa charge de travail n'impliquait pas l'accomplissement de ces heures.

Si un salarié effectue des heures supplémentaires ou complémentaires de sa propre initiative, il ne pourra prétendre à leur rémunération.

Pour mémoire, l'article 2.8 de l'accord de branche du 15 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail dispose que « *sauf urgence, aucune heure supplémentaire ne peut être effectuée sans l'accord écrit du chef d'établissement* ».



LES CHIFFRES-CLES A RETENIR

pour l'application de la loi TEPA dans nos établissements, en tenant compte des particularités de notre accord d'ARTT

- **35 h par semaine** = durée légale du travail.
- Mais notre accord d'ARTT a prévu la possibilité, dans le cadre de la « **modulation** » d'aller **jusqu'à une limite haute de 40 heures** (moyennant des semaines à « 0 h » qui ramènent la durée hebdomadaire moyenne à 35 heures).
- **41 heures** = seuil hebdomadaire de déclenchement de l'application de la Loi TEPA
- **1 607 h par an** = seuil annuel de travail effectif déclenchant l'application de la loi TEPA. Ce seuil ne nous concerne que pour les personnels suivants :
 - les **personnels d'éducation de catégorie 4 et 5, dont le temps de travail effectif (donc Jours Fériés Exclus) temps plein est de 1553 et 1565 h,**
 - les **personnels administratifs, de service, dont le temps de travail effectif (donc Jours Fériés Exclus) temps plein est de 1565 h.**En effet, s'ils sont amenés à accomplir des heures supplémentaires à hauteur du contingent de 90 h, ils dépasseront le seuil des 1607 h.
- **90 h par an** = le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé par notre accord d'ARTT. Au-delà, il est nécessaire d'obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du Travail. **Précision concernant les heures qui sont réalisées dans le cadre du contingent annuel :**

Ce sont les heures réalisées au-delà de 40 heures et les heures réalisées en fin d'année au-delà de la durée contractuelle et elles viennent alimenter le contingent annuel. En conséquence, pour l'application du seuil de 1607 h et l'application de la Loi TEPA, il faudra décompter les heures supplémentaires déjà rémunérées à la fin de chaque mois (c'est-à-dire celles au-delà de 40 heures) pour ne pas, en fin d'année, les payer deux fois.

N. B. REPOS COMPENSATEUR

L'article 3.3.4 de notre accord d'ARTT stipule que « *les heures effectuées dans une semaine au-delà de 40 heures, ou en dépassement de la période de modulation, donnent lieu à comptabilisation en heures supplémentaires, s'imputent sur le contingent annuel fixé à l'article 2.8 et ouvrent droit au repos compensateur dans les conditions légales* ».

Le tableau ci-dessous récapitule les hypothèses dans lesquelles le repos compensateur est dû, en plus de la majoration de salaire :

| Heures supplémentaires effectuées | Entreprises de 20 salariés AU PLUS | Entreprises de PLUS de 20 salariés |
|---|---|--|
| Au-delà de 41 heures hebdomadaires, dans la limite du contingent conventionnel (90 h) | Pas de repos compensateur | Repos de 50 % pour toute heure supplémentaire |
| Au-delà du contingent annuel conventionnel | Repos de 50 % pour toute heure supplémentaire | Repos de 100 % pour toute heure supplémentaire |

COMMENT DETERMINER SI LES HEURES ACCOMPLIES PEUVENT BENEFICIER DES DISPOSITIONS DE LA LOI TEPA ?

QUATRE TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL SONT EN VIGUEUR DANS NOS ETABLISSEMENTS

- **Le contrat de travail à temps plein « classique »** (salarié travaille 35 h toutes les semaines, même pendant des vacances scolaires – n'est absent que pendant les congés payés auxquels il a droit).
- **Le contrat de travail à temps partiel « classique »** (salarié travaille moins de 35 h toutes les semaines, même pendant des vacances scolaires – n'est absent que pendant les congés payés auxquels il a droit).
- **Le contrat de travail « modulé »** (salarié travaille plus que 35 h par semaine mais bénéficie de semaines à « 0 h » qui ont pour effet de ramener son service hebdomadaire à une moyenne comprise entre 28 h et un maximum de 35 h). Ce type de contrat correspond à ce que nous appelons, depuis l'application de notre accord d'ARTT, « contrat à temps plein avec modulation » et « contrat à temps partiel avec modulation ».
- **Le contrat de travail « à temps partiel annualisé »** (salarié a une durée annuelle de travail inférieure à 80 % du temps complet de sa catégorie).

1 – LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN « CLASSIQUE »

| Régime des heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel | Majoration de salaire | A payer quand ? | Exonération d'impôt sur le revenu | Réduction de cotisations salariales | Déduction forfaitaire de cotisations patronales |
|---|--|------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Ce sont des heures supplémentaires | OUI 25 % 8 premières heures 50 % au-delà | A la fin du mois | OUI | OUI | OUI |

2 – LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL « CLASSIQUE »

| Régime des heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel | Majoration de salaire | A payer quand ? | Exonération d'impôt sur le revenu | Réduction de cotisations salariales | Déduction forfaitaire de cotisations patronales |
|---|---|------------------|--|--|---|
| Ce sont des heures complémentaires | OUI 25 % pour les heures accomplies au-delà de 10 % de l'horaire contractuel | A la fin du mois | OUI (1) Sauf si les heures complémentaires sont accomplies de façon régulière * | OUI (1) Sauf si les heures complémentaires sont accomplies de façon régulière * | NON |

ATTENTION : les heures complémentaires sont limitées au 1/3 de l'horaire contractuel et elles ne peuvent avoir pour effet de porter le service hebdomadaire à 35 h

(1) toutes les heures complémentaires, majorées ou non, bénéficient du dispositif TEPA

*si l'horaire moyen du salarié a dépassé de 2 h au moins par semaine l'horaire prévu dans son contrat, pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, ces heures ne bénéficient pas du dispositif TEPA.

3 – LE CONTRAT DE TRAVAIL « MODULE »

1^{ère} hypothèse : SALARIE A TEMPS PLEIN (est rémunéré pour une moyenne hebdomadaire de 35 heures mais il travaille plus que 35 heures par semaine - exemple : une ASEM à temps plein travaille 38 heures par semaine pendant 40 semaines ; les 35 h sont obtenues avec les semaines à « 0 h »). Ce contrat est appelé jusqu'à ce jour « temps plein avec modulation »

| Régime des heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel | Majoration de salaire | A payer quand ? | Exonération d'impôt sur le revenu | Réduction de cotisations salariales | Déduction forfaitaire de cotisations patronales |
|--|--|---------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire habituelle et dans la limite de 40 h, non compensées ultérieurement par des semaines inférieures à l'horaire habituel, sont des heures « supplémentaires » (le salarié dépasse son horaire annuel) | OUI 25 % 8 premières heures 50 % au-delà | En fin de période de modulation | NON jusqu'à 1607 h OUI au-delà | NON jusqu'à 1607 h OUI au-delà | NON jusqu'à 1607 h OUI au-delà |
| Les heures accomplies au-delà de 40 heures par semaine sont des heures « supplémentaires » | OUI 25 % 8 premières heures (soit pour nous de la 41 ^{ème} à la 43 ^{ème} (1) 50 % à partir 44 ^{ème} | A la fin du mois | OUI | OUI | OUI |
| Les heures accomplies entre la durée annuelle contractuelle et 1607 h sont des heures supplémentaires | OUI 25 % 8 premières heures 50 % au-delà | En fin de période de modulation | NON | NON | NON |

| | | | | | |
|--|--|---|-----|-----|-----|
| Les heures accomplies au-delà de 1607 h annuelles sont des heures « supplémentaires » | OUI 25 % 8 premières heures (donc à partir de la 1608 ^{ème} heure) 50 % au-delà | En fin de période de modulation, mais déduction faite des heures déjà payées à la fin de chaque mois (ne pas les payer 2 fois | OUI | OUI | OUI |
|--|--|---|-----|-----|-----|

(1) ATTENTION : pour savoir quelle majoration vous devez appliquer à partir de la 41^{ème} heure il faut procéder ainsi :

La durée légale du travail est de 35 h. Les heures supplémentaires se décomptent dès la 36^{ème} heure. Donc il faut commencer à compter les 8 premières heures dès la 36^{ème} (36^{ème} à 40^{ème} heure = 5 heures)

Pour la majoration de 25 % il en reste 3 : de la 41^{ème} à la 43^{ème}. A partir de la 44^{ème} la majoration est de 50 %.

EXEMPLES :

1/ Un surveillant, de catégorie 1, à temps plein modulé (il a donc un horaire hebdomadaire moyen de 35 h) effectuée en réalité, sur 39 semaines, 38 heures hebdomadaires car il bénéficie de semaines à « 0 h ». Au mois de novembre 2007, il a remplacé exceptionnellement un collègue qui a dû s'absenter : cette semaine-là il a accompli 42 heures de travail au lieu de ses 38 heures habituelles. Il n'est pas envisagé qu'une autre semaine il fasse moins de 38 heures. Sur l'ensemble de l'année il aura donc dépassé son horaire annuel contractuel, sans toutefois atteindre les 1607 h.

Qualification des 4 heures accomplies entre 38 et 42 h :

La 39^{ème} et la 40^{ème} heure sont des heures supplémentaires, majorées de 25 %, mais qui seront payées seulement en fin de période de modulation (mais pas de bénéfice de la Loi TEPA car pas de dépassement des 1607 h)

La 41^{ème} et la 42^{ème} heure sont des heures supplémentaires, majorées de 25 %, à payer à la fin du mois et bénéficient du dispositif TEPA. **Attention** : elles sont à déduire, le cas échéant, du contingent annuel de 90 heures.

2/ Un personnel administratif de catégorie 4 à temps plein modulé (il a donc un horaire hebdomadaire moyen de 35 h) effectuée en réalité 37 h 30 par semaine car il bénéficie de semaines à « 0 h ». Son horaire annuel effectif est donc de 1565 h. Au cours de l'année scolaire 2007/2008, vous aurez un besoin particulier et il aura accompli en réalité 1 642 h : au total 77 h de plus, dont 20 h accomplies au-delà de 40 heures (donc en dépassement de la limite haute de la modulation)

Qualification des heures accomplies au-delà de son horaire annuel :

Les 20 heures accomplies chaque semaine au-delà de 40 heures sont des heures supplémentaires, majorées de 25 % et elles sont payées à la fin du mois et bénéficient donc du dispositif TEPA.

Les heures supplémentaires constatées en fin de période de modulation (le salarié a effectivement dépassé les 1607 h) sont à payer, avec majoration, en fin de période de modulation, et elles bénéficient du dispositif TEPA, mais il faut déduire les 20 heures déjà payées dans le courant de l'année. Il reste donc à payer 1642 h – 20 h = 1622 h. Application du seuil annuel de 1607 h déclenchant l'application de la loi TEPA : 1622 h – 1607 = 15 h. Ces 15 h bénéficient du dispositif TEPA. Les autres heures restant à payer, soit 42 h [(77 h – (20 + 15))], sont des heures supplémentaires majorées selon les dispositions légales (8 premières heures à 25 % et les 7 autres à 50 %) mais ne bénéficiant pas du dispositif TEPA.

**2^{ème} hypothèse : SALARIE en contrat modulé dont le service hebdomadaire moyen est compris entre 28 h et 35 h
Appelé jusqu'à ce jour « temps partiel avec modulation », la particularité de ce contrat est que le salarié peut accomplir des heures « complémentaires » et des heures « supplémentaires »**

| Régime des heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel | Majoration de salaire | A payer quand ? | Exonération d'impôt sur le revenu | Réduction de cotisations salariales | Déduction forfaitaire de cotisations patronales |
|---|--|--|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Les heures accomplies dans la limite de 35 h, sans atteindre 35 heures, sont des heures « complémentaires » Attention : les heures complémentaires sont limitées au 1/3 de l'horaire hebdomadaire contractuel | NON sauf si dépassement de 10 % de l'horaire hebdomadaire contractuel, et dans ce cas majoration de 25 % | A la fin du mois | OUI | OUI | NON |
| Les heures accomplies entre 35 et 40 h par semaine ne sont pas des heures « supplémentaires » au sens de l'art. 3.3.3 de l'accord d'ARTT, mais traitées comme telles | OUI 25 % 8 premières heures 50 % au-delà | En fin de période de modulation | NON jusqu'à 1607 h | NON jusqu'à 1607 h | NON jusqu'à 1607 h |
| Les heures accomplies au-delà de 40 heures par semaine sont des heures « supplémentaires » | OUI 25 % pour les 8 premières soit 41 ^{ème} à 43 ^{ème} 50 % à partir 44 ^{ème} | A la fin du mois | NON jusqu'à 1607 h OUI au-delà | NON jusqu'à 1607 h OUI au-delà | NON jusqu'à 1607 h OUI au-delà |
| Les heures accomplies au-delà de 1607 heures annuelles sont des heures « supplémentaires » | OUI 25 % pour les 8 premières 50 % au-delà | En fin de période de modulation, mais déduction faite des heures déjà payées à la fin de chaque mois (1) | OUI car au-delà de 1607 h | OUI car au-delà de 1607 h | OUI car au-delà de 1607 h |

(1) pour ne pas les payer 2 fois.

EXEMPLE

ASEM ayant un service hebdomadaire contractuel de 30,34 heures travaille en réalité 33 heures par semaine pendant 40 semaines (puisqu'elle bénéficie de 3,5 semaines à 0 h). En novembre elle est amenée à accomplir 34 heures la première semaine et 38 heures la troisième semaine.

Qualification des heures accomplies au-delà de son horaire habituel :

L'heure accomplie la première semaine entre 33 h et 34 heures, et les heures accomplies la troisième semaine entre 33 et 35 heures sont des heures complémentaires, payées à la fin du mois, soit 3 heures, sans majoration de 25 % car il n'y a pas dépassement de 10 % de l'horaire contractuel.

Les 3 autres heures accomplies la troisième semaine entre 35 et 38 heures ne sont pas des heures supplémentaires (conformément à l'article 3.3.3 de l'accord de branche d'ARTT) puisqu'elles ne sont pas accomplies au-delà de la limite haute de la modulation (40 h). Donc pas d'application du dispositif TEPA. Cependant, ces heures viendront alimenter le contingent annuel de 90 heures et donneront lieu, en fin d'année scolaire, au paiement d'heures supplémentaires car il y a dépassement de 1 320 h (qui est l'horaire effectif annuel de cette ASEM), avec majoration de 25 %, mais sans bénéfice du dispositif TEPA car pas de dépassement du seuil de 1607 h.

4 – LE CONTRAT « A TEMPS PARTIEL ANNUALISE »

C'est le contrat d'un salarié dont la durée de travail est inférieure à 80 % du temps plein de sa catégorie – Particularité : le salarié peut accomplir des heures complémentaires et des heures supplémentaires qui s'imputent sur le volume global maximum du tiers de la durée annuelle contractuelle.

| Régime des heures accomplies au-delà de l'horaire contractuel | Majoration de salaire | A payer quand ? | Exonération d'impôt sur le revenu | Réduction de cotisations salariales | Déduction forfaitaire de cotisations patronales |
|--|--|------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|---|
| Les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire de travail prévu au contrat, sans pouvoir atteindre 35 h , sont des heures complémentaires (1) | NON sauf si dépassement de 10 % de l'horaire annuel contractuel, et dans ce cas majoration de 25 % | A la fin du mois | OUI | OUI | NON |
| Les heures accomplies à partir de la 35 ^{ème} heure sont des heures « supplémentaires » (1) | OUI 25 % pour les 8 premières 50 % au-delà | A la fin du mois | OUI | OUI | OUI |

(1) RAPPEL : ces heures réalisées en cours d'année ne peuvent dépasser le TIERS de la durée annuelle contractuelle.

EXEMPLE

ASEM ayant un service hebdomadaire contractuel de 23,91 heures travaille en réalité 26 heures par semaine pendant 40 semaines (puisqu'elle bénéficie de 3,5 semaines à « 0 h »). La première semaine de novembre, elle a accompli 30 h (au lieu de ses 26 heures habituelles) (c'est donc le 1^{er} dépassement de son horaire) et la troisième semaine elle a accompli 37 heures (au lieu de ses 26 heures habituelles).

Qualification des heures accomplies au-delà de son horaire habituel :

Les 4 heures accomplies la première semaine de la 27^{ème} à la 30^{ème} heure sont des heures complémentaires, payées à la fin du mois. A ce stade, elles ne sont pas majorées car elles se situent largement en-dessous de 10 % de son horaire annuel (10 % de 1040 h). Ces heures bénéficient du dispositif TEPA.

Les 11 heures accomplies la 3^{ème} semaine se décomposent ainsi :

9 heures (de la 27^{ème} à la 35^{ème}) sont des heures complémentaires, payées à la fin du mois elles ne sont pas majorées car elles se situent toujours en-dessous de 10 % de son horaire annuel (10 % de 1040 h). Ces heures bénéficient du dispositif TEPA.

Les 2 heures accomplies de la 36^{ème} à la 37^{ème} heure sont des heures supplémentaires, payées à la fin du mois avec majoration de 25 %, et bénéficient également du dispositif TEPA. Elles s'imputent sur le volume des heures complémentaires autorisé (c'est-à-dire 1/3 de l'horaire contractuel).

L'EXONERATION D'IMPOT SUR LE REVENU

L'exonération concerne

- La rémunération normale des heures supplémentaires et complémentaires accomplies
- Ainsi que la majoration mais dans la limite des taux de majoration prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable. A défaut, la majoration prise en compte est limitée à
 - 25 % pour les 8 premières heures « supplémentaires, 50 % pour les suivantes
 - 25 % pour les heures « complémentaires »

LA REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES

La réduction de cotisations et contributions salariales au titre des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées dans le mois est **plafonnée à 21,50 % de la rémunération**.

Le montant des cotisations et contributions salariales pris en compte correspond à

- La CSG/CRDS,
- Aux cotisations d'assurances sociales (maladie, vieillesse),
- Aux cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC, AGFF, APEC et CET)
- Et aux cotisations d'assurance chômage.

La réduction s'impute sur les cotisations salariales maladie et vieillesse (7,50 %) au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires. Mais le montant de la réduction ne peut toutefois excéder le montant de ces cotisations.

Pas de cumul possible avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de S. Sociale.

Deux étapes pour le calcul de cette réduction de cotisations salariales :

1^{ère} étape : CALCUL DU TAUX DE LA REDUCTION

$$\text{Taux de réduction} = \frac{\text{montant des cotisations et contributions salariales prises en compte}}{\text{rémunération totale (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$$

(rappel : avec un maximum de 21,50 %)

N. B. Dans nos établissement, le taux global de cotisations salariales est généralement supérieur à 21,50 %. Le taux à appliquer sera donc en général 21,50 %

2^{ème} étape : CALCUL DE LA REDUCTION

$$\text{Montant de la réduction} = \text{Rémunération des heures suppl. ou complém.} \times \text{taux de réduction}$$

(rappel : le montant de la réduction ne peut excéder le montant des cotisations salariales de SS)

DEDUCTION FORFAITAIRE DE CHARGES PATRONALES

Une déduction salarié par salarié,

- 0,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés
- 1,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises d'au plus 20 salariés.

Cette déduction s'applique aux heures supplémentaires bénéficiant déjà de la réduction de cotisations salariales. Elle n'est accordée que lorsque la rémunération de l'heure supplémentaire effectuée est au moins égale à celle d'une heure normale.

Cette déduction peut être cumulée avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et notamment avec la réduction générale des cotisations patronales dite « Fillon » sans pour autant aboutir à un montant de cotisations patronales dû aux URSSAF négatif.

CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER de ces deux ALLEGEMENTS DE COTISATIONS

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail doivent être respectées,

La rémunération des heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant le 1^{er} paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Rappel : sont exclues du bénéfice des allègements de cotisations les heures complémentaires accomplies de manière régulière (par exemple : 2 h par semaine accomplies pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines) lorsqu'elles ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale de 6 mois.

FORMALITES AFFERENTES A CES DISPOSITIFS D'EXONERATION

Aucune formalité préalable n'est à accomplir.

Cependant, **un document de contrôle doit être tenu à la disposition de l'URSSAF** et il doit comporter les mentions suivantes :

- le nombre de salariés ouvrant droit à réduction ou déduction,
- le montant total des exonérations appliquées au titre de chacun de ces dispositifs,
- l'identité de chaque salarié, le montant de sa rémunération brute mensuelle versée, le montant de la réduction et déduction appliquée et le nombre d'heures de travail complémentaires ou supplémentaires effectuées, ainsi que la rémunération y afférente,
- le taux de la majoration salariale correspondant aux heures complémentaires ou supplémentaires effectuées.

Par ailleurs, l'employeur doit tenir à disposition toute information permettant le contrôle de la durée du travail. Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur établit au moins une fois par an, pour chaque salarié, un récapitulatif hebdomadaire des temps de travail supplémentaires effectués, indiquant le mois au cours duquel ils sont rémunérés.

Enfin, l'employeur doit tenir à disposition de l'administration les informations relatives à la durée collective de travail lorsque celle-ci est supérieure à la durée légale et que les heures supplémentaires afférentes font l'objet d'une rémunération mensualisée.

II – REDUCTION « FILLON » : NOUVELLES MODALITES DE CALCUL

Pour les heures effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007, la réduction Fillon se calcule en fonction de la rémunération brute mensuelle. Elle s'applique aux salariés quelle que soit leur date d'embauche et quelle que soit leur durée de travail.

La nouveauté : la notion de SMIC horaire et d'heures rémunérées est abandonnée au profit du SMIC mensuel base 151,67 h. Ainsi, les heures ne correspondant pas à un temps de travail effectif sont exclues de la base de calcul.

Deux étapes sont toujours nécessaires :

1^{ère} ETAPE : CALCUL DU COEFFICIENT DE REDUCTION

Celui-ci varie selon la taille de l'entreprise (le calcul des effectifs n'a pas changé)

| Employeurs de 1 à 19 salariés au plus | Employeurs de plus de 19 salariés |
|--|---|
| Coeff. = $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC} - 1)$ rémunération mensuelle brute* | Coeff. = $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC} - 1)$ rémunération mensuelle brute* |
| * hors heures supplémentaires et complémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration correspondante, de 25 % ou de 50 % | |

DETERMINATION DU MONTANT MENSUEL DU SMIC POUR LE CALCUL DU COEFFICIENT

Ce montant varie selon la durée de travail du salarié.

Cas général : salarié à temps complet (35 heures hebdomadaires réellement accomplies, ou moyenne hebdomadaire de 35 heures dans le cadre de la modulation, ou 151,67 h mensuelles),

➔ le montant mensuel du SMIC à retenir est 1 280,09 € à la date du 1^{er} octobre 2007 (8,44 € x 151,67 h)

Autres cas :

salarié à temps partiel

Le montant mensuel du SMIC est pondéré par le coefficient suivant :

$$\frac{\text{Durée du travail dans contrat de travail (hors heures suppl. et heures complém.)}}{\text{Durée légale du travail.}}$$

Exemples :

Salarié à temps partiel 32 h par semaine

Smic mensuel à retenir : 1 280,09 € x 32/35

Salarié à temps partiel annualisé 900 h par an

Smic mensuel à retenir : 1 280,09 € x 900/1607

Salarié dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération :

Le montant du Smic est réduit selon le % de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

Exemple :

salarié en arrêt de travail 10 jours et ayant droit au maintien de salaire par l'OGEC, sous déduction des IJ de la sécurité sociale

Salaire mensuel brut habituel soumis à cotisations : 1 360,29 €.

Salaire maintenu au titre de l'arrêt de travail et soumis à cotisations :
1 201,60 € soit 88,34 % du salaire brut habituel.

Montant mensuel du SMIC à retenir dans ce cas : 1 280,09 € x 88,34 %.

2^{ème} ETAPE : CALCUL DU MONTANT DE LA REDUCTION

Il suffit d'appliquer au salaire mensuel brut le coefficient de réduction obtenu à la 1^{ère} étape.

Vous trouverez ci-joint :

- Un tableau récapitulatif d'application de la Loi TEPA dans l'enseignement catholique
- Un modèle de bulletin de salaire commenté.

MODELE DE NOTE DE SERVICE

NOTE DE SERVICE

Destinée à l'ensemble des salariés de l'OGEC

Objet : **HEURES COMPLEMENTAIRES et HEURES SUPPLEMENTAIRES**

La Loi **TEPA** (Travail, Emploi et Pouvoir d'Achat) réformant le régime des **heures complémentaires et supplémentaires** est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2007.

C'est l'occasion de vous rappeler

- **que l'ensemble des salariés sont soumis à un horaire de travail**
- **que les heures supplémentaires ou complémentaires ne peuvent être accomplies, sauf urgence, qu'à la demande expresse du chef d'établissement**
- **et qu'en conséquence seules celles accomplies à sa demande donneront lieu à paiement.**

Si un salarié effectue des heures supplémentaires ou complémentaires de sa propre initiative, il ne pourra prétendre à leur rémunération.

A, le

Signature du Président de l'OGEC :

