

PARIS, le 24/10/2007

ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU  
RECOUVREMENT ET DU SERVICE  
DIRRES

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2007-122**

**OBJET :** Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007

*La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat crée un dispositif de réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale et un dispositif de déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale.*

*Elle modifie également la réduction de cotisations patronales dite Fillon créée par la loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.*

*Ces dispositions sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.*

# SOMMAIRE

<b>A</b>	<b>DISPOSITIF RELATIF AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES</b>	Page 5
1.	<b>REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES</b>	Page 5
11.	<b>REMUNERATIONS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION</b>	Page 5
12.	<b>CALCUL DE LA REDUCTION SALARIALE</b>	Page 6
	121. Calcul du taux de la réduction	Page 6
	122. Calcul du montant de la réduction	Page 6
13.	<b>APPLICATION DE LA REDUCTION AU TITRE DES REMUNERATIONS AFFÉRENTES AUX HEURES EFFECTUÉES</b>	Page 7
14.	<b>LIMITES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE LA REDUCTION SALARIALE</b>	Page 7
15.	<b>IMPUTATION DE LA REDUCTION SALARIALE</b>	Page 8
16.	<b>REGLE DE CUMUL</b>	Page 9
17.	<b>OBLIGATIONS DECLARATIVES</b>	Page 9
2.	<b>DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES</b>	Page 10
21.	<b>EMPLOYEURS CONCERNES</b>	Page 10
22.	<b>APPLICATION DE LA REDUCTION AU TITRE DES RÉMUNÉRATIONS AFFERENTES AUX HEURES EFFECTUEES</b>	Page 10
23.	<b>LIMITES ET CONDITIONS DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE</b>	Page 10
24.	<b>LE MONTANT DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE</b>	Page 10
25.	<b>MAJORATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE</b>	Page 11
	251. Entreprises ouvrant droit à la majoration	Page 11
	252. Règle relative aux aides de minimis	Page 12
	253. Décompte des effectifs	Page 12
26.	<b>IMPUTATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE</b>	Page 12
27.	<b>REGLES DE CUMUL</b>	Page 13
28.	<b>OBLIGATIONS DECLARATIVES</b>	Page 13
<b>B</b>	<b>REDUCTION DITE FILLON</b>	Page 14
1.	<b>DETERMINATION DU PARAMETRE « MONTANT MENSUEL DU SMIC »</b>	Page 14
11.	<b>SALARIÉS DONT LA RÉMUNERATION CONTRACTUELLE MENSUELLE</b>	

	<b>EST FIXÉE SUR LA BASE DE LA DUREE LEGALE DE 35 HEURES HEBDOMADAIRES OU 1607 HEURES PAR AN</b>	Page 15
<b>12.</b>	<b>SALARIÉS DONT LA RÉMUNÉRATION CONTRACTUELLE MENSUELLE N'EST PAS FIXÉE SUR LA BASE DE LA DUREE LEGALE DE 35 HEURES HEBDOMADAIRES OU 1600 HEURES PAR AN</b>	Page 15
<b>13.</b>	<b>SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN PARTIEL OU TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION</b>	Page 15
<b>2.</b>	<b>REMUNERATION PRISE EN COMPTE POUR LA DETERMINATION DU COEFFICIENT</b>	Page 16
<b>C</b>	<b>ENTREE EN VIGUEUR</b>	Page 17
<b>D</b>	<b>MODALITES PRATIQUES D'APPLICATION DU DISPOSITIF « HEURES SUPPLEMENTAIRES »</b>	Page 17
<b>E</b>	<b>SUIVI STATISTIQUE ET FINANCIER</b>	Page 17
	<b>ANNEXES</b>	Page 19

A ce jour, la rémunération des heures supplémentaires, complémentaires ou choisies entre intégralement dans l'assiette de l'impôt sur le revenu, des cotisations et des contributions sociales.

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat crée une exonération d'impôt sur le revenu. Elle introduit dans le code général des impôts (CGI) l'article 81 quater I qui liste les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires, complémentaires ou de toute autre durée du travail ouvrant droit à cette exonération.

Elle introduit également dans le code de la Sécurité sociale deux articles créant :

- une réduction de cotisations salariales au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires, complémentaires ou à toute autre durée de travail effectuées (article L.241-17) ;
- une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des rémunérations relatives aux heures supplémentaires ou à toute autre durée de travail effectuées lorsqu'elles sont versées par les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction de cotisations patronales dite Fillon. Les heures complémentaires ne sont pas visées par la mesure (article L.241-18).

Les modalités de calcul de la réduction de cotisations patronales dite Fillon prévues à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale sont également modifiées. Désormais, le coefficient servant à déterminer le montant mensuel de la réduction ne sera plus déterminé en fonction du SMIC horaire.

Les modalités d'application de ces dispositions ont été précisées par le décret n°2007-1380 du 24 septembre 2007 et commentées par la circulaire ministérielle n° DSS/5B/2007/358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007 ci-jointe.

Le décret n°2007-1430 du 4 octobre 2007 précise les modalités d'application de l'exonération d'impôt sur le revenu et de la réduction salariale aux agents publics. S'agissant des agents non titulaires, ce sont les dispositions décrites ci-après pour le régime général qui s'appliquent aux rémunérations visées par ce décret.

Pour les salariés relevant des régimes spéciaux mentionnés à l'article L.711-1 du code de la Sécurité sociale, un décret spécifique fixera les conditions d'application de la réduction de cotisations salariales dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires accomplies, compte tenu du niveau de cotisations dont ils sont redevables.

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

## **A. DISPOSITIF RELATIF AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **1. LA RÉDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES**

#### **11. RÉMUNÉRATIONS ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA RÉDUCTION**

Sont dans le champ de la réduction de cotisations salariales les salariés percevant des rémunérations versées au titre de toute heure supplémentaire ou complémentaire ou de toute autre durée de travail effectuée par le salarié, lorsque cette rémunération entre dans le champ d'application de l'article 81 quater I du CGI.

- **Les rémunérations versées aux salariés effectuant des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale, fixée à 35 heures hebdomadaires par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, ou de la durée considérée comme équivalente.

Lorsque la durée conventionnelle du travail est inférieure à la durée légale, les heures effectuées au-delà de cette durée conventionnelle et jusqu'à hauteur de la durée légale ne constituent pas des heures supplémentaires ouvrant droit à la réduction salariale et à la déduction forfaitaire.

Il en est de même des heures effectuées entre la durée légale et la durée d'équivalence, ces heures n'étant pas non plus des heures supplémentaires au sens du code du travail.

- **Les rémunérations versées au titre des heures choisies**

Les heures choisies sont celles effectuées, par le salarié qui le souhaite et dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif, au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement.

- **Les majorations de salaire dont peuvent bénéficier les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ayant renoncé à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours**

Un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

- **Les majorations de salaire dont bénéficient les salariés des entreprises de vingt salariés au plus au 31 mars 2005 en contrepartie :**

- de leur renonciation à des jours de repos, si le nombre de jours de travail accomplis de ce fait dépasse 218 jours,
- d'heures effectuées au-delà de la durée prévue par leur convention de forfait en heures et au-delà de 1607 heures.

- **Les rémunérations versées au titre des heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel**

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail.

## **12. CALCUL DE LA REDUCTION SALARIALE**

Toutes les rémunérations afférentes à des heures complémentaires ou supplémentaires effectuées rappelées dans le paragraphe précédent peuvent ouvrir droit à une réduction des cotisations salariales de Sécurité sociale proportionnelle à la rémunération. Cette réduction est limitée au montant des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure.

La réduction de cotisations salariales se calcule chaque mois, salarié par salarié, en deux étapes :

- le calcul du taux de la réduction,
- le calcul du montant de la réduction.

### **121. Calcul du taux de la réduction**

Le décret précise que le taux de la réduction des cotisations salariales est fixé au maximum à 21,5%. La réduction étant applicable dans la limite des cotisations et contributions dues au titre de cette heure, le taux de la réduction peut donc être inférieur.

Le taux effectif de la réduction ne peut dépasser le taux résultant du rapport entre le montant des contributions et cotisations suivantes mis à la charge du salarié au titre du mois au cours duquel est effectué le paiement de la durée supplémentaire travaillée et la rémunération mensuelle soumise à cotisations :

- la CSG et de la CRDS : 7,76% (8% x 97%) ;
- les cotisations relatives aux assurances sociales (cotisation assurance maladie : 0,75%, cotisation d'assurance vieillesse : 6,65% plafonnée, 0,10% déplafonnée) ;
- les cotisations aux régimes de retraite complémentaire ARRCO-AGIRC : sont visés  
l'AGFF  
l'APEC  
la CET (contribution exceptionnelle temporaire applicable aux cadres)  
la GMP (garantie minimale de point)
- les cotisations dues au titre de l'allocation d'assurance chômage : 2,40% ;
- le cas échéant, les cotisations applicables au régime local d'Alsace-Moselle : 1,70%.

Il est fait masse de toutes les cotisations dues dans la limite de 21,50%.

### **122. Calcul du montant de la réduction**

Le montant de la réduction est déterminé en multipliant le taux de la réduction par la rémunération afférente aux heures supplémentaires et complémentaires.

Des exemples illustrent en annexe le calcul de la réduction de cotisations salariales.

### **13. APPLICATION DE LA REDUCTION AU TITRE DES REMUNERATIONS AFFERENTES AUX HEURES EFFECTUEES**

Seule la rémunération afférente aux heures réellement effectuées fait l'objet d'une exonération.

La circulaire ministérielle précise que, à titre dérogatoire, dans les entreprises qui appliquent la mensualisation prévue au 8<sup>ème</sup> alinéa du L.212-5, les exonérations pourront être calculées sur la base de la rémunération des heures supplémentaires mensualisées (soit 17,33 heures pour une entreprise dont la durée collective est de 39 heures par semaine.)

Dans ce cas, cette rémunération sera corrigée en fonction du nombre de jours d'absence sur l'année.

### **14. LIMITES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE LA REDUCTION SALARIALE**

- **Montant maximum de rémunération afférente aux heures supplémentaires et complémentaires ouvrant droit à la réduction de cotisations salariales**

L'assiette de la réduction de cotisations salariales est constituée des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et complémentaires. En ce qui concerne la majoration salariale, elle est limitée au taux prévu par la convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel applicable. En revanche, les taux spécifiques résultant d'accords d'entreprise ne sont pas pris en compte.

A défaut d'accord professionnel ou interprofessionnel ou de convention collective, la réduction de cotisations salariales s'applique dans la limite :

- des taux de 25% ou 50% prévus pour les heures supplémentaires par l'article L.212-5 du code du travail ;
- du taux de 25% pour les heures complémentaires ;
- du taux de 25% de la rémunération horaire déterminée par le rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu au forfait (les heures effectuées au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majorations applicables à leur rémunération) pour les salariés sous convention de forfait annuelle en heures sur l'année ayant effectué des heures au-delà de 1607 heures ;
- de la rémunération journalière majorée de 25% (la rémunération journalière étant déterminée par application du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévus au forfait) pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année qui ont renoncé à une partie de leurs jours de repos et dépassent le plafond de 218 jours annuel ;

- **Conditions d'application de la réduction**

La réduction salariale s'applique sous réserve que soient remplies les conditions suivantes :

- les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail sont respectées ;
- les rémunérations afférentes aux heures supplémentaires et **complémentaires ne se substituent pas à d'autres éléments de rémunération**, sauf si un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

De plus, la réduction n'est pas applicable à la rémunération :

- des heures complémentaires accomplies de manière régulière au sens de l'article L.212-4-3 alinéa 7 du code du travail, dès lors qu'elles n'ont pas été intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale.

Lorsque, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire prévu au contrat pendant une période consécutive de douze semaines, ou pendant douze semaines sur une période de quinze semaines, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié. Est alors ajouté à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Le décret précise que la durée minimale pendant laquelle les heures complémentaires doivent être intégrées à l'horaire contractuel est fixée à six mois, cette durée étant le cas échéant réduite à la durée du contrat de travail restant à courir si celle-ci est inférieure à six mois.

- des heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires, sans abaissement après le 20 juin 2007, de la durée maximale hebdomadaire prévue à l'article L.212-8 du code du travail dans le cadre des accords de modulation ou du plafond prévu à l'article L.212-9 II du code du travail, seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas de réduction du temps de travail sur l'année avec octroi de jours de repos.

## 15. IMPUTATION DE LA REDUCTION SALARIALE

La réduction est imputée, pour chaque salarié concerné, sur le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale dues chaque mois pour celui-ci au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la rémunération afférente à cette durée de travail supplémentaire. Le montant de la réduction ne peut dépasser ce montant.

Il n'y a donc pas de report sur le mois suivant ou sur un autre salarié de l'établissement.

Il ressort de la circulaire ministérielle que l'on impute uniquement sur les cotisations maladie-vieillesse (0,75% , 6,65% ; 0,10%).

En cas d'accords de modulation, d'annualisation, ou de convention en forfait jours sur l'année, le nombre d'heures supplémentaires, complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours ne sont connus définitivement et rémunérés qu'en fin d'année.

Il ne sera pas toujours possible d'imputer la totalité de la réduction sur le mois de décembre. Dans ce cas, il convient de procéder à une régularisation sur le tableau récapitulatif annuel.

Toutefois, les heures effectuées au cours de l'année au-delà du plafond hebdomadaire prévu par l'accord sont rémunérées au cours de l'année ; elles doivent donc être déduites des heures objet de la régularisation annuelle visée au paragraphe précédent.

## **16. REGLE DE CUMUL**

La réduction ne peut pas être cumulée avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale, avec l'application d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Le décret du 24 septembre précise que le cumul de la réduction de cotisations salariales peut être autorisé avec des taux réduits de cotisations.

Dans cette situation, la réduction est appliquée dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle rendues obligatoires par la loi au titre de l'heure ouvrant droit à la réduction, et compte tenu du niveau de cotisations dont sont redevables les salariés concernés, du fait de l'application des taux réduits.

## **17. OBLIGATIONS DECLARATIVES**

Le bénéfice de la réduction est subordonné à la mise à disposition des agents du service des impôts compétents ou des inspecteurs du recouvrement, par l'employeur, d'un document en vue du contrôle de l'application de la réduction.

### **• Récapitulatifs des heures effectuées**

Le décret précise que l'employeur doit tenir à disposition des inspecteurs du recouvrement les informations prévues aux articles D.212-18 à D.212-24 du code du travail relatifs au contrôle de la durée du travail.

Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur complète ces informations, au moins une fois par an pour chaque salarié, par un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à établir le nombre d'heures supplémentaires uniquement pour les heures supplémentaires concernées.

### **• Document de contrôle du calcul de la réduction**

Pour le contrôle de la réduction de cotisations patronales dite Fillon, l'employeur est tenu de mettre à disposition des inspecteurs du recouvrement un justificatif du calcul de la réduction. Ce justificatif doit être complété des données nécessaires au contrôle des nouveaux dispositifs créés par la loi du 21 août 2007.

En conséquence, l'employeur tient à disposition de l'inspecteur du recouvrement un document indiquant le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction dite Fillon, à la réduction de cotisations salariales et à la déduction de cotisations patronales ainsi que le montant total des exonérations appliquées au titre de chacune de ces dispositions.

Ce document indique aussi, pour chaque salarié,

- son identité ;
- la rémunération brute mensuelle versée ;
- le montant de chaque réduction ou déduction appliquée ;
- le coefficient issu de l'application de la formule de calcul de la réduction dite Fillon, le cas échéant le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires et la rémunération y afférente.

## **2. DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES**

La déduction forfaitaire de cotisations patronales s'applique uniquement aux rémunérations versées au titre des heures supplémentaires effectuées.

### **21. EMPLOYEURS CONCERNÉS**

Sont visés les employeurs entrant dans le champ de l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale ayant institué la réduction de cotisations patronales dite Fillon :

- les employeurs soumis pour leurs salariés à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi (L.351-4 du code du travail) ;
- les employeurs des salariés mentionnés au 3° de l'article L.351-12 du code du travail dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage ;
- les employeurs de salariés relevant des régimes spéciaux de Sécurité sociale des marins, des mines, des clercs et employés de notaire.

L'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, les chambres des métiers, et les chambres d'agriculture pour leurs salariés statutaires ou non ainsi que les particuliers employeurs ne sont pas concernés par la mesure.

Les régimes spéciaux autres que ceux concernés par la réduction générale dite Fillon ne sont également pas concernés par la mesure.

### **22. APPLICATION DE LA REDUCTION AU TITRE DES REMUNERATIONS AFFERENTES AUX HEURES EFFECTUEES**

Seule la rémunération afférente aux heures réellement effectuées fait l'objet d'une exonération (cf. § 13).

### **23. LIMITES ET CONDITIONS D'APPLICATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE**

La déduction forfaitaire de cotisations patronales s'applique sous réserve que soient remplies les conditions rappelées au paragraphe 14.

### **24. LE MONTANT DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE**

Le décret précise que le montant la déduction forfaitaire est fixé à 0,50 € par heure supplémentaire.

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

### Exemple :

A la fin du mois, un salarié a effectué 2 heures 30 minutes supplémentaires dans une entreprise de plus de 20 salariés : l'employeur bénéficie de 1,25 € de déduction forfaitaire (2,50 x 0,5 euros, les 30 minutes étant ramenées en centièmes par la règle suivante (30 x 100/60 = 50))

Pour chaque jour de repos auquel renonce un cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours, la déduction forfaitaire est égale à sept fois le montant prévu ci-dessus.

La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale : la déduction ne sera accordée que si au moins 100% de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié. A titre d'exemple, elle ne sera donc pas accordée si la rémunération versée au salarié correspond uniquement à la majoration de 25%.

*Pour mémoire, une heure supplémentaire (heure de base et sa majoration), peut soit être rémunérée intégralement en espèces, soit être intégralement compensée par l'octroi d'un repos compensateur de remplacement. Elle peut également être rémunérée pour partie en espèces et pour partie compensée par un repos.*

## **25. MAJORATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE**

### **251. Entreprises ouvrant droit à la majoration**

Le décret précise que le montant de déduction forfaitaire peut être majoré d'un euro pour les entreprises suivantes :

- Entreprises employant au plus vingt salariés
- Entreprises de plus de vingt salariés lorsqu'elles appliquent le régime dérogatoire prévu aux I et II de l'article 4 de la loi du 31 mars 2005.

L'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise a prévu un régime dérogatoire pour les entreprises d'au plus 20 salariés au 31 mars 2005.

- En application de l'article 4 I, ces entreprises pouvaient appliquer des taux dérogatoires de majoration des quatre premières heures supplémentaires et ce jusqu'au 31 décembre 2008. Ces dispositions ont été supprimées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.
- En application de l'article 4 II, ces entreprises peuvent jusqu'au 31 décembre 2008, dans l'attente de la conclusion d'un accord mettant en place un compte épargne temps, sous réserve de l'accord de leurs salariés, racheter une partie des jours de repos accordés au titre de la réduction du temps de travail ou faire effectuer des heures au-delà de la durée prévue par la convention de forfait heures des salariés. Les heures, demi-journées ou journées effectuées donnent lieu à une majoration de salaire de 10 %.

Pour ces entreprises de plus de vingt salariés, la majoration est applicable jusqu'au 31 décembre 2008.

### **252. Règle relative aux aides de minimis**

Pour bénéficier de la majoration, ces entreprises devront respecter les dispositions du règlement CE n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 relatif aux aides de minimis qui permet l'octroi d'aides sans obligation de notification à la Commission européenne à condition qu'elles ne dépassent pas un certain plafond d'aides par entreprise, pour une période de trois exercices fiscaux, dont l'exercice en cours. Ce plafond est égal à 200 000 euros excepté pour les entreprises du secteur routier pour lesquelles il est fixé à 100 000 euros.

### **253. Décompte des effectifs**

Le décret apporte des précisions sur les modalités de décompte des effectifs.

L'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois en application des articles L.620-10 et L.620-11 du code du travail. Les modalités de décompte des effectifs sont rappelées en annexe.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies ci-dessus en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois de la première année.

Pour la détermination du montant de la déduction pour les heures supplémentaires effectuées du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006 en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois. Pour les entreprises créées entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 décembre 2007, l'effectif est apprécié à la date de sa création.

Cet effectif fixe le montant de la déduction forfaitaire due au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci.

Ces modalités de décompte des effectifs s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 dans le cadre de la réduction Fillon amplifiée pour les entreprises de 19 salariés au plus.

### **26. IMPUTATION DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE**

La déduction forfaitaire est imputée sur les cotisations et contributions patronales dues à l'URSSAF pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de ces heures supplémentaires et ne peut dépasser ce montant. La circulaire ministérielle du 1<sup>er</sup> octobre liste les cotisations et contributions sur lesquelles la réduction peut être imputée.

En cas d'accords de modulation, d'annualisation, ou de convention en forfait jours sur l'année, le nombre d'heures supplémentaires, complémentaires et les jours travaillés au-delà de 218 jours ne sont connus définitivement et rémunérés qu'en fin d'année.

Il ne sera pas toujours possible d'imputer la totalité de la déduction sur le mois de décembre. Dans ce cas, il convient de procéder à une régularisation sur le tableau récapitulatif annuel.

Toutefois, les heures effectuées au cours de l'année au-delà du plafond hebdomadaire prévu par l'accord sont rémunérées au cours de l'année ; elles doivent donc être déduites des heures objet de la régularisation annuelle visée au paragraphe précédent.

### **27. REGLES DE CUMUL**

Le cumul de la déduction forfaitaire de cotisations patronales avec une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale est admis dans la limite des cotisations patronales de Sécurité sociale et des contributions patronales restant dues à l'URSSAF par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

Les règles de cumul régissant certains dispositifs ont été modifiées, puisqu'elles ne permettaient pas le cumul du dispositif avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Il s'agit des dispositifs suivants :

- réduction Fillon ;
- exonération applicable aux rémunérations versées aux salariés embauchés en ZRR ou ZRU ayant pour effet d'accroître l'effectif dans la limite de cinquante salariés au plus (article L.131-4-1 du code de la Sécurité sociale) ;
- exonération de cotisations patronales au titre des services à la personne (L.241-10 III bis du code précité) ;
- exonération de la cotisation patronale d'allocations familiales applicable dans les régimes spéciaux (article L.241-6-4 du code précité) ;
- réduction de cotisations patronales dues au titre de l'avantage en nature nourriture dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants (article L.241-14 du code précité) ;
- exonération de cotisations patronales accordée dans les départements d'outre-mer (article L.752-3-1 du code précité) ;
- exonération de cotisations patronales accordée dans le cadre du contrat de professionnalisation (article L.981-6 du code du travail) ;
- exonération de cotisations patronales, de FNAL et de versement transport applicable dans les ZFU et les ZRU (article 12, 13 et 12-1 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996) ;
- exonération de cotisations patronales accordée aux entreprises ayant le statut de jeunes entreprises innovantes (article 131 de la loi de finances pour 2004) ;
- exonération de cotisations patronales de FNAL et de versement transport accordée aux entreprises implantées dans un bassin d'emploi à redynamiser - BER (article 130 de la loi de finances rectificative pour 2006).

En cas de cumul, la déduction forfaitaire des cotisations patronales intervient après application des autres exonérations de cotisations patronales auxquelles l'entreprise peut prétendre.

## **28. OBLIGATIONS DECLARATIVES**

Les obligations déclaratives pour le bénéfice de la déduction forfaitaire de cotisations patronales sont les mêmes que celles prévues au paragraphe 17 pour la réduction de cotisations salariales.

## **B. REDUCTION DITE FILLON**

Le montant de réduction mensuelle applicable au titre de chaque salarié est déterminé chaque mois en multipliant la rémunération du mois soumise à cotisations, comprenant éventuellement les majorations afférentes aux heures supplémentaires, par un coefficient.

Les modifications apportées par la loi du 21 août 2007 concernent la formule de calcul permettant de déterminer le coefficient.

Le coefficient de calcul de la réduction Fillon est désormais fonction **du rapport entre le SMIC calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle brute du salarié** telle que définie à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

N'est pas intégrée à cette rémunération celle des heures supplémentaires et complémentaires, dans la limite en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25 % et 50 % prévus au I de l'article L.212-5 du code du travail.

#### Entreprises de plus de dix-neuf salariés

$$\left( \frac{0,260}{0,6} \right) \times \left( 1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du SMIC}}{\text{rémunération mensuelle brute hors HS et HC}^*} - 1 \right)$$

#### Entreprises de dix-neuf salariés au plus

$$\left( \frac{0,281}{0,6} \right) \times \left( 1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du SMIC}}{\text{rémunération mensuelle brute hors HS et HC}^*} - 1 \right) \gg$$

\* Dans la limite, en ce qui concerne les majorations salariales prévues par la loi :

- pour les heures supplémentaires, les taux de 25% pour les 8 premières et 50% pour les suivantes,
- pour les heures complémentaires, le taux de 25% pour celles effectuées au-delà de 10% de la durée fixée au contrat de travail.

Le décompte des effectifs s'effectue selon les modalités rappelées au paragraphe 253.

### **1. DETERMINATION DU PARAMETRE « MONTANT MENSUEL DU SMIC »**

Le décret du 24 septembre 2007 a précisé les règles de détermination du paramètre « montant mensuel du SMIC » servant au calcul du coefficient.

**11. SALARIÉS DONT LA RÉMUNÉRATION CONTRACTUELLE MENSUELLE EST FIXÉE SUR LA BASE DE LA DURÉE LÉGALE DE 35 HEURES HEBDOMADAIRES OU 1607 HEURES PAR AN**

Le SMIC à prendre en compte est égal à la valeur de 151,67 fois le SMIC horaire (1 280,09 € au 1<sup>er</sup> octobre 2007). Cette valeur s'applique aux entreprises ayant une durée collective correspondant à la durée légale, pour les salariés travaillant à temps plein dont la rémunération est calculée sur cette base.

Pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours de 218 jours, le SMIC à prendre en compte est égal à la valeur de 151,67 fois le SMIC horaire.

**12. SALARIÉS DONT LA RÉMUNÉRATION CONTRACTUELLE MENSUELLE N'EST PAS FIXÉE SUR LA BASE DE LA DURÉE LÉGALE DE 35 HEURES HEBDOMADAIRES OU 1607 HEURES PAR AN**

Pour les salariés dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée pour l'ensemble du mois considéré sur la base d'une durée hebdomadaire, ou rapportée à la durée du cycle de travail, de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures, la valeur du SMIC est pondérée.

Le SMIC, calculé sur la base de 151,67 heures, est corrigé à proportion de la durée du travail, ou de la durée équivalente hors heures supplémentaires ou complémentaires, inscrite à leur contrat de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail.

Pour tous les salariés qui ne travaillent pas à temps complet sur le mois dans une entreprise dont la durée du temps de travail est égale à la durée légale, on corrige toujours le SMIC en rapportant la durée travaillée par le salarié au cours du mois à la durée légale.

Vous trouverez en annexe des exemples illustrant ce principe.

**13. SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC MAINTIEN PARTIEL OU TOTAL DE LA RÉMUNÉRATION**

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le montant mensuel du SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient est réduit selon le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

Un salarié à temps plein perçoit habituellement une rémunération mensuelle de 1300 €. Il est absent 10 jours au mois de septembre.

La rémunération du mois soumise à cotisations pour ce salarié est égale à 758 € (période travaillée) + 390 € (maintien de salaire) = 1 148 €

Pour ce salarié, le montant mensuel du SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient est ainsi corrigé :  $1\,280,09\text{ €} \times 1\,148\text{ €} / 1\,300 = 1\,130,42\text{ €}$

## 2. REMUNERATION PRISE EN COMPTE POUR LA DETERMINATION DU COEFFICIENT

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour déterminer le coefficient est constituée des gains et rémunérations tels que définis à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale, versés au salarié au cours du mois civil, à l'exclusion de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante :

- des taux de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% pour les suivantes,
- du taux de 25% pour les heures complémentaires effectuées au-delà de 10% de la durée fixée au contrat de travail.

Est exclue, dans les limites rappelées ci-dessus, la rémunération de toutes les heures supplémentaires ou complémentaires, qu'elles bénéficient ou non par ailleurs des dispositifs de réduction de cotisations salariales et de déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Un salarié rémunéré au SMIC effectue au cours d'un mois 8 heures supplémentaires rémunérées selon les taux légaux. La rémunération mensuelle du salarié est donc égale à :

- 151,67 h x 8,44 soit 1280,09 €
- 8 h x 10,55 (8,44 x 25%) soit 84,4 €

La somme de 84,4 € est intégralement exclue du paramètre rémunération mensuelle car le taux de majoration des 8 premières heures supplémentaires ne dépasse pas 25%.

\*\*\*\*\*

Un salarié rémunéré au SMIC effectue au cours d'un mois 8 heures supplémentaires rémunérées au taux de 30 %. La rémunération mensuelle du salarié est donc égale à :

- 151,67 h x 8,44 soit 1280,09 €
- 8 h x 10,97 (8,44 x 30%) soit 87,76 €

La somme de 87,76 euros n'est pas intégralement exclue du paramètre rémunération mensuelle car le taux de majoration des 8 premières heures supplémentaires dépasse pas 25%.

La rémunération correspondant au 5% de majoration supplémentaire (3,36) est donc prise en compte dans le paramètre rémunération brute du mois / 1 280,09 € + 3,36 € = 1 283,45 €.

La mesure de neutralisation concernant uniquement les rémunérations afférentes à des heures supplémentaires ou complémentaires, elle ne s'applique donc pas dans le cas d'un salarié relevant d'une convention de forfait annuel en jours et ouvrant droit à la réduction.

Dans les professions dans lesquelles existe une déduction forfaitaire pour frais professionnels, on exclut en premier lieu de la rémunération mensuelle la rémunération afférente aux heures supplémentaires ou complémentaires ; est ensuite appliquée la déduction forfaitaire.

### **C. ENTRÉE EN VIGUEUR**

En application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007, les dispositifs de réduction de cotisations salariales, de déduction forfaitaire de cotisations patronales ainsi que les nouvelles modalités de calcul de la réduction Fillon sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.

Dans le cas d'un décompte annuel du temps de travail ou des heures supplémentaires (modulation, forfait jours...) ou d'un cycle de plusieurs semaines entamé avant le 1<sup>er</sup> octobre 2007, si le paiement des heures supplémentaires a lieu après le 1<sup>er</sup> octobre, l'assiette servant de base au calcul de la réduction des cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale sera égale à l'ensemble de la rémunération versée en fin d'année 2007 au titre des heures supplémentaires concernées, décomptées sur une base annuelle, effectuées durant cette même année.

### **D. MODALITES PRATIQUES D'APPLICATION DU DISPOSITIF « HEURES SUPPLEMENTAIRES »**

Pour la gestion des nouveaux dispositifs, les codes type suivants sont créés :

- **Réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale**

**CTP 003** : Réduction salariale heures sup

L'effectif, la masse salariale et le montant de la déduction doivent être indiqués sur la ligne correspondant à ce code type.

- **Déduction forfaitaire de cotisations patronales**

**CTP 004** : Déduction PP heures sup 20 sal au +

**CTP 005** : Déduction PP heures sup + 20 sal

Sur ces lignes doivent être indiquées le nombre d'heures supplémentaires et le montant total de la déduction forfaitaire.

Le nombre d'heures supplémentaires est proratisé par salarié pour déterminer le montant de la déduction. S'agissant du nombre d'heures à porter sur le bordereau, il correspond à la somme des heures proratisées, arrondie à l'heure la plus proche. Ainsi, toute heure commencée finissant avant 50 centièmes est arrondie à l'heure inférieure et toute heure finissant après 50 centièmes à l'heure supérieure.

### **E. SUIVI STATISTIQUE ET FINANCIER**

#### **SUIVI STATISTIQUE**

Un suivi statistique relatif à la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires, au montant de la réduction patronale, à l'exonération salariale, au nombre d'heures supplémentaires et au nombre de salariés concernés par ces mesures sera établi mensuellement à partir des pièces déclaratives transmises par les employeurs.

## **SUIVI FINANCIER**

L'exonération est compensée par l'Etat en application de l'article L.131-7 du code de la Sécurité sociale. Elle doit donc faire l'objet d'un suivi au titre des mesures pour l'emploi.

Le suivi financier de la mesure est effectué au vu des résultats de la centralisation de la balance comptable des organismes.

Le Directeur

Pierre RICORDEAU

**EXEMPLES DE CALCUL DE LA RÉDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES ET DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES**

Salarié non-cadre, hors Alsace-Moselle, rémunéré 2 200 € par mois, soit un brut horaire de 14,51 €, pour un temps plein sur la base hebdomadaire de 35 heures dans une entreprise de 10 salariés.

Ce salarié effectue 8 heures supplémentaires.

**CALCUL DE LA RÉDUCTION SALARIALE DE COTISATIONS PATRONALES**

**Rémunération heures supplémentaires** : 8 h x 125% x 14,51 € = 145,10 €

**Brut soumis à cotisations** : 2 200 € + 145,10 € = 2 345,10 €

**Cotisations salariales dues :**

Les cotisations prises en compte pour le calcul de la réduction sont les suivantes :

CSG/CRDS : 7,76%  
Maladie : 0,75%  
Vieillesse : 6,75%  
Chômage : 2,40%  
Retraite complémentaire 3%  
AGFF : 0,80%

2 345,10 € x 21,46% = 503,26 €

**Taux de réduction applicable : «cotisations/salaire brut»** : 503,26 € / 2 345,10 € = 0,2146, soit 21,46%

Ce taux, inférieur au taux maximum de 21,50% est pris en compte pour le calcul de la réduction

**Calcul de la réduction de cotisations salariales :**

La réduction est obtenue en multipliant le montant brut afférent aux heures supplémentaires par le taux de 21,46% : 145,10 € x 21,46% = 31,14 €.

**Imputation de la réduction sur les cotisations salariales de sécurité sociale pour l'ensemble de la rémunération :**

2 345,10 € x 7,50% (cotisations salariales maladie et vieillesse) = 175,88 €

Le montant de la réduction salariale (31,14 €) est inférieur au montant des cotisations salariales d'assurance sociales (175,88 €). La réduction salariale peut donc être intégralement déduite.

## **CALCUL DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES**

Dans cette entreprise, le montant de la déduction forfaitaire est égal à 1,50 € par heure supplémentaire.

Au titre de ce salarié qui a effectué 8 heures supplémentaires, la réduction forfaitaire mensuelle est égale à 12 €.

## **CALCUL DE LA REDUCTION FILLON**

La réduction ne s'appliquant pas au titre des salaires au moins égaux à 1,6 SMIC, l'employeur n'ouvre pas droit à la réduction dite Fillon au titre de ce salarié.

\*\*\*\*\*

Salarié non-cadre, hors Alsace-Moselle, rémunéré 2 200 € par mois, soit un brut horaire de 14,51 €, pour un temps plein sur la base hebdomadaire de 35 heures dans une entreprise de 10 salariés. Ce salarié bénéficie de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnel de 10%.

Ce salarié effectue 8 heures supplémentaires.

### **Calcul de la réduction salariale de cotisations patronales**

**Rémunération heures supplémentaires** :  $8 \text{ h} \times 125\% \times 14,51 \text{ €} = 145,10 \text{ €}$

**Brut soumis à cotisations** :  $2\,200 \text{ €} + 145,10 \text{ €} = 2\,345,10 \text{ €}$

### **Cotisations salariales dues :**

Les cotisations prises en compte pour le calcul de la réduction sont les suivantes :

CSG/CRDS : 7,76%  
Maladie : 0,75%  
Vieillesse : 6,75%  
Chômage : 2,40%  
Retraite complémentaire 3%  
AGFF : 0,80%

- Calcul du montant des cotisations bénéficiant de la déduction forfaitaire spécifique

$$2\,345,10 \text{ €} - 10\% = 2\,110,59 \text{ €} \times 7,50\% \text{ (maladie/vieillesse)} = 158,29 \text{ €}$$

- Calcul du montant des autres cotisations

$$2\,345,10 \text{ €} \times 13,96\% = 327,38 \text{ €}$$

### **Taux de réduction applicable : “cotisations/salaire brut” :**

$$485,67 \text{ €} / 2\,345,10 \text{ €} = 0,2071$$

Le taux de la réduction est égal à 20,71%.

Ce taux de 21%, inférieur au taux maximum de 21,50% est pris en compte pour le calcul de la réduction.

### **Calcul de la réduction de cotisations salariales :**

La réduction est obtenue en multipliant le montant brut afférent aux heures supplémentaires par le taux de 20,71 % :  $145,10 \text{ €} \times 20,71 \% = 30,05 \text{ €}$ .

### **Imputation de la réduction sur les cotisations salariales de sécurité sociale pour l'ensemble de la rémunération :**

$2\,110,59 \text{ €} \times 7,50 \% \text{ (cotisations salariales maladie et vieillesse)} = 158,29 \text{ €}$

Le montant de la réduction salariale (30,05€) est inférieur au montant des cotisations salariales d'assurance sociales (158,29 €). La réduction salariale peut donc être intégralement déduite.

\*\*\*\*\*

Salarié non-cadre, hors Alsace-Moselle, rémunéré 3 000 € mois, soit un brut horaire de 19,78 € un temps plein sur la base hebdomadaire de 35 heures dans une entreprise de 22 salariés.

Ce salarié effectue 30 heures supplémentaires rémunérées 125% du SMIC.

### **CALCUL DE LA RÉDUCTION SALARIALE DE COTISATIONS PATRONALES**

**Rémunération heures supplémentaires : 741,75 €**

**Brut soumis à cotisations : 3 741,75 €**

#### **Cotisations salariales dues :**

Cotisations sur la totalité de la rémunération

CSG/CRDS : 7,76%

Maladie : 0,75%

Vieillesse : 0,10%

Chômage : 2,40%

$3\,741,75 \text{ €} \times 11,01\% = 411,97 \text{ €}$

Cotisations dans la limite du plafond

Vieillesse : 6,65%

Retraite complémentaire 3 %

AGFF : 0,80 %

$2\,682 \text{ €} \times 10,45\% = 280,27 \text{ €}$

Cotisations sur la fraction de rémunération supérieure au plafond

retraite complémentaire 8%

AGFF : 0,90%

$1\,059,75 \text{ €} \times 8,90\% = 94,32 \text{ €}$

**Totalité des cotisations dues au titre de ce mois : 786,56 €**

**Taux de réduction applicable : «cotisations/salaire brut» :  $786,56 \text{ €} / 3\,741,75 \text{ €} = 0,2102$ , soit 21,02 %**

Ce taux, inférieur au taux maximum de 21,50% est pris en compte pour le calcul de la réduction

### **Calcul de la réduction de cotisations salariales**

$741,75 \text{ €} \times 21,02\% = 155,92 \text{ €}$ .

**Imputation de la réduction sur les cotisations salariales de Sécurité sociale dues pour l'ensemble de la rémunération**

$3\,741,75 \text{ €} \times 0,85\% = 31,80 \text{ €}$

$2682 \text{ €} \times 6,65\% = 178,35 \text{ €}$

soit un montant de 210,15 € au titre des cotisations salariales d'assurance sociale.

Le montant de la réduction salariale (155,92 €) est inférieur au montant des cotisations salariales d'assurance sociales (210,15 €). La réduction salariale peut donc être intégralement déduite.

**CALCUL DE LA DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES**

Dans cette entreprise, le montant de la déduction forfaitaire est égal à 0,50 € par heure supplémentaire.

Au titre de ce salarié qui a effectué 8 heures supplémentaires, la réduction forfaitaire mensuelle est égale à 15 €.

**CALCUL DE LA REDUCTION FILLON**

La réduction ne s'appliquant pas au titre des salaires au moins égaux à 1,6 SMIC, l'employeur n'ouvre pas droit à la réduction dite Fillon au titre de ce salarié.

### MODALITES DE DECOMPTE DES EFFECTIFS EN APPLICATION DES ARTICLES L.620-10 ET L.620-11 DU CODE DU TRAVAIL

Sont pris en compte pour l'appréciation de ce seuil :

- pour une unité les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) et les travailleurs à domicile ,
- au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD), contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires. Toutefois, les salariés titulaires d'un CDD, d'un contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- au prorata de leur temps de présence, les salariés à temps partiel.

Pour calculer les effectifs des entreprises de travail temporaire, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises et d'autre part des travailleurs qui sont liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Sont exclus de l'effectif les titulaires de contrats particuliers s'inscrivant dans le cadre des mesures pour l'emploi (notamment apprentis, contrat initiative emploi, contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi, de professionnalisation...). Sont également exclus de l'effectif les personnes assimilées à des salariés par le droit de la Sécurité sociale mais auxquelles le droit du travail ne reconnaît pas cette qualité.

Jusqu'au 31 décembre 2010, les organismes de recherche, les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises peuvent mettre leurs salariés à la disposition d'une entreprise, d'un établissement d'enseignement supérieur ou d'un organisme de recherche faisant partie d'un même pôle de compétitivité tel que défini par l'article 24 de la loi n°2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005. Pendant la durée de mise à disposition, le salarié mis à disposition n'est pas pris en compte pour le calcul de l'effectif de l'entreprise, l'établissement ou l'organisme d'accueil.

La circulaire ministérielle précise que pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés sous contrat au dernier jour de chaque mois, y compris les salariés absents.

### **CALCUL DE LA REDUCTION FILLON : EXEMPLES DE CALCUL DU SMIC A PRENDRE EN COMPTE POUR LE CALCUL DU COEFFICIENT POUR LES SALARIES DONT LA REMUNERATION CONTRACTUELLE MENSUELLE N'EST PAS FIXEE SUR LA BASE DE LA DUREE LEGALE DE 35 HEURES HEBDOMADIRE OU DE 1607 HEURES PAR AN**

- **Salariés à temps partiel**

Soit un salarié rémunéré sur la base de 32 heures hebdomadaires : le SMIC pris en compte est égal à  $1\,280,09 \text{ €} \times 32 \text{ h} / 35 \text{ h} = 1\,170,37 \text{ €}$

- **Salariés rémunérés intégralement sur la base d'un horaire d'équivalence**

Soit un salarié à temps plein du secteur du transport routier de marchandises pour lequel la durée d'équivalence hebdomadaire est de 39 heures hebdomadaires : le SMIC pris en compte est égal à :  $1\,280,09 \text{ €} \times 39 \text{ h} / 35 \text{ h} = 1\,426,39 \text{ €}$

- **Salarié titulaire d'une convention en forfait jours sur l'année**

Soit un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait de 212 jours sur l'année : le SMIC pris en compte est égal à :  $1\,280,09 \text{ €} \times 212 \text{ jours} / 218 \text{ jours} = 1\,244,86 \text{ €}$

- **Salariés ayant une convention individuelle de forfait en heures sur l'année inférieure à 1600 heures**

Soit un salarié titulaire d'une convention individuelle de 1500 heures sur l'année : le SMIC à prendre en compte est égal à  $1\,280,09 \text{ €} \times 1500 \text{ h} / 1607 \text{ h} = 1\,194,86 \text{ €}$

- **Salariés rémunérés sur la base d'une durée conventionnelle de l'entreprise inférieure à la durée légale**

Soit un salarié à temps plein dans une entreprise ayant une durée collective de 33 heures hebdomadaires : le SMIC à prendre en compte est égal à  $1\,280,09 \text{ €} \times 33 \text{ h} / 35 \text{ h} = 1\,206,94 \text{ €}$

- **Salariés n'effectuant pas un mois complet (embauches ou sorties en cours de mois, congés sans solde)**

Soit un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée le 15 octobre 2007 dans une entreprise dont l'horaire collectif est de 35 heures hebdomadaire et dont la durée du travail est répartie sur 5 jours. La rémunération du mois de l'embauche n'est pas mensualisée.

Le mois d'octobre 2007 comporte 23 jours ouvrés.

Nombre d'heures de présence :  $7 \times 13 \text{ jours ouvrés travaillés} = 91 \text{ heures}$ .

Le SMIC à prendre en compte est égal à  $1\,280,09 \text{ €} \times 91 \text{ h} / 161 \text{ h} = 753,53 \text{ €}$

- **Salariés hors du champ de la mensualisation**

Il s'agit des salariés saisonniers, intermittents ou temporaires, travailleurs à domicile...

Pour ce qui les concerne, la circulaire ministérielle précise que le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié (hors heures supplémentaires mais y compris jours fériés ou périodes de congés intervenant pendant le contrat le cas échéant, et 151,67.

Pour le salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, la réduction mensuelle est égale à la somme des réductions calculées pour chaque mission effectuée. Ces réductions sont elles-mêmes déterminées en multipliant la rémunération brute afférente à chacune de ces missions par le coefficient propre à chaque mission.

Un salarié intérimaire effectue au cours du mois une mission dont la durée est de 48 heures : le montant mensuel du SMIC est ainsi ajusté :  $1\ 280,09\ € \times 48\ h / 151,67\ h$  : 405,12 €

Un travailleur saisonnier est employé sur un mois pour 23 jours ouvrés 8 heures par jours : le montant mensuel du SMIC est ainsi ajusté :  $1\ 280,09\ € \times 184\ h / 151,67\ h$  = 1 552,95 €

- **Salariés non rémunérés selon une durée de travail**

Entrent dans cette catégorie les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pigne, par un fixe ou une commission, les VRP...

La circulaire ministérielle précise les règles de détermination du SMIC pour cette catégorie de salariés :

- si l'employeur peut déterminer le nombre de jours de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, le SMIC est reconstitué selon la formule utilisée pour les salariés n'effectuant pas un mois complet. Soit un VRP pour lequel l'employeur a pu dire qu'il a effectué 5 jours de travail au cours d'un mois : le SMIC pris en compte est égal à :  $1\ 280,09\ € \times 35\ h / 151,67\ h$  : 295,40 €
- si l'employeur ne peut pas déterminer le nombre de jours de travail auxquels se rapporte la rémunération versée, on considère que le salarié est à temps plein et les règles rappelées ci-dessus s'appliquent :
  - le SMC pris en compte pris en compte est donc égal à 1 280,09 € si la durée de travail de l'établissement est égale à la durée légale,
  - Le SMIC pris en compte est corrigé si la durée de travail conventionnelle de l'établissement est inférieure à la durée légale.



Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique,  
Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité

Direction de la sécurité sociale  
Sous-direction du financement de  
la sécurité sociale – Bureau 5B

Le directeur de la sécurité sociale

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale  
des organismes de sécurité sociale

Mesdames et Messieurs les préfets de région

Directions régionales des affaires sanitaires et  
sociales (pour information)

Directions de la santé et du développement  
social de Guadeloupe, de Guyane et  
Martinique (pour information)

CIRCULAIRE N°DSS/5B/2007/358 du 1<sup>er</sup> octobre 2007 relative à la mise en œuvre de  
l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du  
pouvoir d'achat.

Date d'application : 1<sup>er</sup> octobre 2007.

NOR :

Classement thématique :

Cette circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>

**Résumé :** En son article 1<sup>er</sup>, la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat a instauré une réduction de cotisations salariales et une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale, liées à l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires ou à la renonciation à des jours de repos. Elle a également modifié les modalités de calcul de la réduction générale des cotisations patronales. La présente circulaire apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de cette nouvelle législation pour le régime général.

**Mots-clés :** Cotisations de sécurité sociale – Heures supplémentaires – Heures complémentaires – Réduction de cotisations salariales – Déduction forfaitaire des cotisations patronales – Réduction générale des cotisations patronales – SMIC mensuel.

**Textes de référence :** - Articles L. 241-13, L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale, tels que modifiés ou créés par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

- Article 81 *quater* du code général des impôts (CGI), également créé par l'article 1<sup>er</sup> précité de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007.

- Articles D. 241-7, D. 241-10, D. 241-13 et D. 241-21 à D. 241-27, tels que modifiés ou créés par le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

- Article 38 *septdecies* de l'annexe III au CGI, issu également du décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 précité.

## SOMMAIRE

### I – REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES DE SECURITE SOCIALE

- A – Champ de la mesure
- B – Modalités de calcul de la réduction de cotisations salariales
- C – Imputation de la réduction de cotisations salariales
- D – Règles de cumul

### II – DEDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE

- A – Champ de la mesure
- B – Modalités d'application de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale
- C – Imputation de la déduction forfaitaire
- D – Règles de cumul
- E – Fin du dispositif dérogatoire pour les entreprises de vingt salariés au plus
- F – Application des règles de *minimis* à la majoration de déduction forfaitaire

### III – REFORME DU MODE DE CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE DITE « REDUCTION FILLON »

- A – Nouvelles formules de calcul applicables à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007
- B – Détermination du SMIC à prendre en compte au numérateur de la formule de calcul
- C – Définition de la rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires et complémentaires) prise en compte pour le calcul du coefficient

### IV – DEFINITION DES HEURES DE TRAVAIL ENTRANT DANS LE CHAMP DES REDUCTION PROPORTIONNELLE ET DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE

- A - Salariés à temps plein
- B - Salariés à temps partiel

### V – CONDITIONS, LIMITES ET MODALITES DE DECOMPTE DES EFFECTIFS

- A – Dispositions communes à la réduction des cotisations salariales et à la déduction forfaitaire des cotisations patronales
- B – Modalités de décompte des effectifs
- C – Disposition spécifique à la réduction des cotisations salariales : cas particulier des heures complémentaires effectuées de manière régulière

### VI – INFORMATIONS A PRODUIRE PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE CONTROLE

- A – Document de contrôle du calcul de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales
- B – Document de contrôle des heures effectuées

### VII – REGIME AU REGARD DE L'IMPOT SUR LE REVENU

### VIII – ENTREE EN VIGUEUR

En son article 1<sup>er</sup>, la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat instaure des dispositions fiscales et sociales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou complémentaires (salariés à temps partiel) de travail.

Ces dispositions comprennent :

- pour les salariés, une exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération supplémentaire perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou des jours de congés auxquels il a été renoncé ;
- pour les salariés et les employeurs, respectivement une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale et une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

L'économie générale de la loi conduit, pour tous les salariés et toutes les entreprises, indépendamment de leur choix d'organisation du temps de travail, à prendre en compte les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées ou des jours de repos auxquels il aura été renoncé à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, à l'exclusion d'autres éléments de compensation de ce temps de travail s'il n'est pas rémunéré. De même, les mesures d'exonération ou de réduction de charges ne sont applicables que dans la mesure où l'entreprise a respecté les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

En cohérence avec les deux nouveaux dispositifs créés, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007 a également modifié les dispositions de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale relatif à la réduction générale des cotisations patronales afin, d'une part, d'en simplifier le mode de calcul, d'autre part, de neutraliser l'impact de la majoration des heures supplémentaires ou complémentaires sur la détermination du taux de cette réduction.

\* \* \*

Le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 (paru au *Journal officiel* du 25 septembre 2007) a fixé les modalités d'application de ces nouvelles dispositions législatives. Ce décret a principalement pour objet de modifier les articles D. 241-7 et D. 241-13 du code de la sécurité sociale relatifs à la réduction générale des cotisations patronales et de créer dans ce même code sept nouveaux articles (D. 241-21 à D. 241-27) portant notamment application de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

La présente circulaire apporte aux organismes de recouvrement les précisions nécessaires à la mise en œuvre de ces dispositions législatives et réglementaires.

## **I – REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES DE SECURITE SOCIALE**

En son IV, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007 crée dans le code de la sécurité sociale un article L. 241-17 instaurant une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale.

### **A – Champ de la mesure**

Aux termes du I de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale, toute heure (ou jour) **supplémentaire ou complémentaire effectuée** entrant dans le champ de l'article 81 quater (cf. IV infra) ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération brute, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure.

### **B – Modalités de calcul de la réduction de cotisations salariales**

Le taux de la réduction applicable à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires correspond au taux résultant du rapport entre la somme des cotisations et contributions rendues obligatoires par la loi mises à la charge du salarié au cours du mois où est effectué le paiement de la durée supplémentaire travaillée et la rémunération du même mois définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Le taux maximum de cette réduction est fixé par l'article D. 241-21 du même code à 21,50 %.

Ces contributions et cotisations sont les suivantes :

- a) contribution sociale généralisée (CSG) et contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), après intégration de la réduction représentative de frais professionnels ;
- b) cotisations relatives aux assurances sociales (cotisations vieillesse et cotisations maladie, maternité, invalidité et décès) ;
- c) cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC, AGFF, APEC, CET) ;
- d) cotisations dues par le salarié au titre de la couverture du risque de chômage (ASSEDIC).

Pour les salariés affiliés au régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle (article L. 242-13 du code de la sécurité sociale), le taux de la cotisation supplémentaire correspondante (1,7 % depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, qui s'ajoute à la cotisation d'assurance maladie – 0,75 % – du régime de base) peut être intégré au taux de la réduction, dans la limite de 21,5 points. Il en est de même pour les cotisations versées à l'IRCANTEC, ou pour la contribution exceptionnelle de solidarité de 1 % due par les agents publics (loi n°82-939 du 4 novembre 1982) dans la mesure où elles résultent bien d'une obligation légale et sont à la charge du salarié.

Lorsque l'employeur prend à sa charge tout ou partie de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, celle-ci n'entre pas, à due concurrence, dans le calcul.

Lorsque le calcul de la réduction de cotisations salariales donne un montant à plusieurs décimales, il y a lieu d'arrondir ce montant à deux décimales après la virgule.

<b>Exemples de réduction de cotisations salariales sur des heures supplémentaires</b>	
<b>Salarié non-cadre rémunéré, sur la base hebdomadaire de 35 heures, 2 200 € par mois (14,51 €/heure) effectuant 8 heures supplémentaires majorées de 25 %</b>	<b>Salarié cadre rémunéré, sur la base hebdomadaire de 35 heures, 3 000 € par mois (19,78 €/heure) effectuant 8 heures supplémentaires majorées de 25 %</b>
> Rémunération heures supplémentaires : 14,51 € x 125 % x 8 h = 145,10 € > Brut soumis à cotisations : 2 200 € + 145,10 € = 2 345,10 € > Cotisations salariales dues sur le brut : 503,26 € > Rapport « cotisations/salaire brut » : 503,26 € / 2 345,10 € = 0,2146 Ce taux est bien inférieur à 21,50 %. > Réduction de cotisations salariales : 145,10 € x 21,46 % = 31,14 € > Limite des cotisations salariales de sécurité sociale due sur l'ensemble de la rémunération : 2 345,10 € x 7,50 % = 175,88 € (les 31,14 € de réduction peuvent donc être intégralement déduits)	> Rémunération heures supplémentaires : 19,78 € x 125 % x 8 h = 197,80 € > Brut soumis à cotisations : 3 000 € + 197,80 € = 3 197,80 € > Cotisations salariales dues sur le brut : 684,11 € > Rapport « cotisations/salaire brut » : 684,11 € / 3 197,80 € = 0,2139 Ce taux est bien inférieur à 21,50 %. > Réduction de cotisations salariales : 197,80 € x 21,39 % = 42,31 €. > Limite des cotisations salariés de sécurité sociale due sur l'ensemble de la rémunération : (2 682 € x 7,50 %) + (515,80 € x 0,85 %) = 205,53 € (les 42,31 € de réduction peuvent donc être intégralement déduits)

### C – Imputation de la réduction de cotisations salariales

La réduction s'impute sur les cotisations maladie (0,75 %) et vieillesse (6,65 % sous le plafond, 0,10 % déplafonnée, lorsqu'il n'est pas fait application de taux réduits) dues par le salarié au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée et qui ne peut dépasser le montant de ces cotisations.

L'imputation des exonérations relatives aux heures supplémentaires effectuées se fait sur chaque bulletin de paye sans dépasser les cotisations salariales de sécurité sociale dues. Il n'y a pas de report possible sur le mois suivant ou sur un autre salarié de l'établissement.

### D – Règles de cumul

L'article D. 241-22 nouveau du code de la sécurité sociale prévoit qu'en cas d'application de taux réduits, la réduction de cotisations salariales est calculée selon les modalités exposées au **B** ci-dessus, mais en tenant compte des taux minorés applicables au salarié.

La réduction des cotisations salariales intervient donc après application des taux réduits de cotisations auxquels, le cas échéant, le salarié peut prétendre.

Le cumul de la réduction de cotisations salariales avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale, avec une assiette forfaitaire ou un montant forfaitaire de cotisations n'est en revanche pas autorisé.

## II – DEDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE

En son IV, l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007 crée également, dans le code de la sécurité sociale, un article L. 241-18 instaurant une déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des **heures supplémentaires effectuées**.

### A – Champ de la mesure

Aux termes du I de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale est applicable aux salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 du même code, c'est-à-dire :

- les salariés du secteur privé pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs ;
- certains salariés du secteur parapublic pour lesquels l'employeur est également soumis à l'obligation d'affiliation de ses salariés à l'assurance chômage (entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation au moins égale à 30 % du capital).

### B – Modalités d'application de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale

Dans ces entreprises, la déduction forfaitaire des cotisations patronales ne concerne que les **heures supplémentaires effectuées**. Elle ne concerne donc pas les heures complémentaires.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale s'applique à toute heure supplémentaire définie à l'article 81 *quater* du code général des impôts (CGI). (cf. infra IV).

Cette déduction forfaitaire est accordée lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale. Ainsi, dans le cas d'un recours au repos compensateur de remplacement, la déduction forfaitaire ne sera accordée que si au moins 100% de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié ; elle ne le sera pas si la rémunération versée correspond uniquement à la majoration de 25 % (ou de 50 %).

3°) L'article D. 241-24 nouveau du code de la sécurité sociale fixe le montant de cette déduction forfaitaire à 0,50 € par heure supplémentaire. Dans les entreprises employant au plus vingt salariés, ce montant est majoré d'un euro (pour le décompte des effectifs, on se réfèrera au V - B infra).

Cette majoration s'applique également, jusqu'au 31 décembre 2008, aux entreprises qui bénéficiaient du régime transitoire prévu à l'article 4 de la loi du 31 mars 2005 (cf. E infra)

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

#### Exemple :

A la fin du mois, un salarié a effectué 2 heures 30 minutes supplémentaires dans une entreprise de moins de 20 salariés : son employeur bénéficie de 3,75 € de déduction forfaitaire (2,50 x 1,5 €).

Cette déduction forfaitaire est également applicable en cas de renonciation, par un salarié sous convention de forfait annuel en jours, à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire. Son montant est, par jour, de sept fois le montant

de la déduction applicable pour une heure supplémentaire (selon le cas, sept fois 0,5 € ou 1,5 €).

### **C – Imputation de la déduction forfaitaire**

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur **les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement**, pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de la rémunération versée à l'intéressé au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant, soit :

- les cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales, c'est-à-dire maladie, maternité, invalidité, décès, et vieillesse ; allocations familiales ; accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- les contributions recouvrées selon les mêmes règles, soit la contribution au Fonds national d'aide au logement (article L. 834-1 du code de la sécurité sociale), le versement de transport (articles L. 2333-64, L. 2531-2 et suivants du code général des collectivités territoriales), la taxe dite taxe syndicat mixte destinée au financement des transports en commun (article L. 5722-7 du code général des collectivités territoriales) et la contribution de solidarité autonomie (article 11 de la loi n° 2004-616 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées).

### **D – Règles de cumul**

Cette déduction forfaitaire est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale et des autres cotisations patronales recouvrées selon les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée.

Il en résulte que la déduction forfaitaire des cotisations patronales intervient après application des autres exonérations de cotisations patronales auxquelles l'entreprise peut prétendre.

### **E – Fin du dispositif dérogatoire pour les entreprises d'au plus vingt salariés**

En son article 4, la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise avait prévu, dans les entreprises employant au plus vingt salariés au 31 mars 2005, des dispositions dérogatoires au taux de majoration des heures supplémentaires et à la durée légale du travail. Ces dispositions devaient prendre fin le 31 décembre 2008. En son VII, l'article 1<sup>er</sup> de la loi met fin, de façon anticipée, à ces dispositions dérogatoires.

L'article 4 de la loi du 31 mars 2005 posait aussi la question des entreprises qui, occupant au plus vingt salariés au 31 mars 2005, bénéficiaient, jusqu'au 31 décembre 2008, de la dérogation au taux de majoration des heures supplémentaires, même si elles comptent désormais plus de vingt salariés. Le bénéfice de cette dérogation leur est retiré de façon anticipée, sans attendre le 31 décembre 2008.

### **F – Application des règles de *minimis* à la majoration de déduction forfaitaire**

En son troisième alinéa, le IV de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale subordonne le bénéfice de la majoration du montant de la déduction (soit 1 €) au respect des dispositions du règlement (CEE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des règles dites *de minimis*, qui permettent l'octroi d'aides publiques sans obligation de notification à la Commission européenne.

En conséquence, le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et des autres aides entrant dans le champ du règlement n°1998/2006 précité ne doit pas excéder 200 000 € sur une période de trois exercices fiscaux dont l'exercice en cours.

### **III – REFORME DU MODE DE CALCUL DE LA REDUCTION GENERALE DES COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE DITE « REDUCTION FILLON »**

Cette réforme a deux objectifs essentiels :

- neutraliser l'impact des heures supplémentaires ou complémentaires sur le calcul du montant de la réduction générale,
- simplifier les modalités d'application de la réduction générale qui est désormais calculée par référence à la rémunération mensuelle brute versée au salarié, donnée figurant sur chaque bulletin de salaire et parfaitement compréhensible pour l'ensemble des employeurs.

Les modifications introduites par la loi concernent le mode de calcul du coefficient de la réduction générale tel qu'il est défini au III de l'article L. 241-13 et à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale.

Pour le calcul de ce coefficient, il n'est plus fait référence au salaire horaire du salarié mais à sa rémunération mensuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires, et à la valeur du SMIC pour 151,67 heures mensuelles (35 heures x 52 semaines / 12 mois, soit 151,67 après arrondi) sur la base de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires). Disparaît ainsi la notion d'heure rémunérée qui servait précédemment à la détermination du salaire horaire.

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, d'habillage ou de déshabillage, d'astreinte, ...) ou qu'une compensation financière est accordée en contrepartie d'un temps de repos non pris (indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de repos compensateur, ...). En effet, ces rémunérations conduisent à majorer la rémunération mensuelle du salarié et il est logique qu'il en soit tenu compte dans le calcul de l'allègement général sur les bas salaires.

En revanche, contrairement à la situation antérieure, l'accomplissement par un salarié d'heures supplémentaires ou complémentaires n'entraîne plus de diminution du montant de la réduction. Du fait de l'exclusion du surcroît de rémunération afférent à ces heures de la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul du coefficient, le taux d'exonération de la réduction générale est désormais identique que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel et qu'il accomplisse ou non des heures supplémentaires ou complémentaires.

Enfin, le champ d'application de cette réduction (défini au II de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale), le plafond de rémunération au-delà duquel elle s'annule (1,6 fois le SMIC) et son taux maximal d'exonération (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, 26 % ou 28,1 % selon l'effectif de l'entreprise) demeurent inchangés. Les règles applicables aux autres exonérations calculées en fonction d'un nombre d'heures rémunérées ne changent pas non plus.

**Exemple :**

Un salarié est rémunéré 13 € de l'heure pour un horaire de 35 heures hebdomadaires (salaire mensuel brut : 1971,67€).

Au cours du mois d'octobre 2007, son employeur lui verse en plus 130 € au titre de la rémunération se rapportant à 8 heures supplémentaires payées à 125 % de l'heure normale (effectuées entre la 35<sup>e</sup> et la 43<sup>e</sup> heure hebdomadaire), et 78 € au titre de 4 heures supplémentaires payées à 150 % de l'heure normale (effectuées au-delà de 43 heures hebdomadaires). La rémunération totale brute est de 1 971,67 € + 130 € + 78 € = 2 179,67 € et le nombre d'heures total de 163,67.

AVANT LE 1 <sup>er</sup> OCTOBRE	A COMPTER DU 1 <sup>er</sup> OCTOBRE
Coefficient : 0,26/0,6 x	Coefficient : 0,26/0,6 x [(1,6 x 1 280,09/1 971,67) - 1] =
[(1,6 x 8,44 x 163,67/2 179,67) - 1] = 0,006.	0,017.
Réduction Fillon : 2 179,67 € x 0,006 = 13,08 €.	Réduction Fillon : 2 179,67 € x 0,017 = 37,05 €.

## A – Nouvelles formules de calcul applicables à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007

Pour tenir compte des modifications apportées par la loi, l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 substitue en son III, aux deux formules de calcul mentionnées à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, les formules suivantes :

- Entreprises de plus de 19 salariés :

$$\left( \frac{0,260}{0,6} \right) \times \left( 1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du SMIC}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1 \right)$$

- Entreprises de 1 à 19 salariés :

$$\left( \frac{0,281}{0,6} \right) \times \left( 1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du SMIC}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1 \right)$$

Comme précédemment, le montant de la réduction est obtenu en multipliant la rémunération mensuelle brute (incluant, le cas échéant, la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires) par le coefficient ainsi déterminé.

Pour le décompte des effectifs, on se référera au V - B infra

## B – Détermination du SMIC à prendre en compte au numérateur de la formule de calcul

### 1. Cas général

Le SMIC figurant au numérateur des formules définies au A ci-dessus est égal à la valeur du salaire minimum de croissance prévu par l'article L. 141-4 du code du travail multipliée par 151,67. Il est pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

Au 1<sup>er</sup> octobre 2007, cette valeur est ainsi fixée à **1 280,09 €** (151,67 x 8,44 €). Elle s'applique aux salariés travaillant à temps plein sur la totalité du mois dont la rémunération contractuelle mensuelle est fixée en référence à une durée hebdomadaire de 35 heures. Cette formule s'applique également aux salariés dont la rémunération est calculée sur la base d'un 1/12<sup>e</sup> de la rémunération annuelle, elle-même établie en référence à une durée annuelle de 1607 heures.

Pour les salariés non rémunérés sur tout le mois sur la base de 35 heures hebdomadaires ou de 1607 heures par an, le montant mensuel du SMIC ainsi déterminé est ajusté à proportion de la durée de travail, hors heures supplémentaires ou complémentaires, inscrite

à leur contrat de travail au titre de la période où ils sont présents dans l'entreprise et rapportée à celle correspondant à la durée légale du travail, selon les modalités définies ci-après (cf. article D. 241-7, I. 1.).

De manière générale, ces modalités doivent aboutir à ce qu'un salarié payé au SMIC sans éléments de rémunération supplémentaires fasse bénéficier son employeur du niveau maximum d'exonération (26 ou 28,1% selon l'effectif de l'entreprise).

La notion de présence dans l'entreprise s'entend de la présence à l'effectif.

## **2. Salariés à temps partiel ou assimilés pour l'application de cette mesure**

Le montant mensuel du SMIC est réduit à proportion du rapport entre la durée de la semaine travaillée et la durée légale lorsque le décompte des heures est hebdomadaire, entre la durée mensuelle prévue au contrat et 151,67 heures lorsque ce décompte est mensuel.

Sont concernés également par cette modalité de calcul, même s'il ne s'agit pas stricto sensu de temps partiel en droit du travail, les salariés dont la durée collective de travail est inférieure à 35 heures, ceux dont le forfait jours comporte moins de 218 jours, et ceux dont la durée annuelle de travail est inférieure à 1 607 heures.

### **Exemples :**

- temps partiel de 32 heures par semaine, ou durée hebdomadaire collective fixée conventionnellement à 32 heures, le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport 32 / 35 ;
- mi-temps, il est réduit de 50 % (17,5 / 35) ;
- semaines alternées de 21 heures et 28 heures, soit 24,5 heures en moyenne : 24,5 / 35 ;
- temps partiel de 120 heures mensuelles : 120 / 151,67 ;
- convention individuelle de forfait de 210 jours sur l'année : 210 / 218

## **3. Salariés n'effectuant pas un mois de travail complet**

Pour les salariés n'effectuant pas un mois de travail complet en raison d'une embauche ou d'un départ en cours de mois ou d'une absence non rémunérée (congé sans solde, congé de formation, exercice de fonctions publiques sociales ou professionnelles, etc.), les dispositions applicables en matière d'établissement de la paie sont reprises (méthode de calcul de l'horaire réel ou méthode forfaitaire, calcul en base horaire ou journalière, etc.).

Le montant mensuel du SMIC est corrigé selon le rapport entre la durée de travail du salarié, hors heures supplémentaires ou complémentaires, sur la période du mois où le salarié était présent et la durée légale du travail.

La méthode retenue doit permettre qu'un salarié payé au SMIC sans éléments de rémunération supplémentaire fasse bénéficier son employeur du niveau maximum d'exonération (26 ou 28,1% selon l'effectif de l'entreprise).

## **4. Salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de la rémunération**

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération, le montant mensuel du SMIC pris en compte pour le calcul du coefficient est réduit à due proportion du pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

Ce pourcentage est ainsi déterminé : [montant de la rémunération soumise à cotisations] / [rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté].

## 5. Salariés soumis à une durée d'équivalence

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret dans des professions et pour des emplois déterminés. Lorsque les heures d'équivalence effectuées font l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale, le montant mensuel du SMIC est corrigé à proportion de la durée de travail inscrite au contrat du salarié rapportée à la durée légale.

### Exemple :

- pour un salarié du secteur du transport routier de marchandises pour lequel la durée d'équivalence hebdomadaire est de 39 heures (conducteurs « courtes distances »), le montant mensuel du SMIC est corrigé de  $39/35$ .

En revanche, lorsque est utilisé un coefficient de conversion pour la rémunération des heures d'équivalence par exemple lorsque 45 % de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération (accord sur les équivalences de nuit dans l'enseignement privé sous contrat), le montant mensuel du SMIC ne fait l'objet d'aucun ajustement.

## 6. Salariés hors du champ d'application de la mensualisation

Il s'agit des salariés saisonniers, intermittents ou temporaires, travailleurs à domicile, etc.

Pour ce qui les concerne, le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié (hors heures supplémentaires mais y compris jours fériés ou périodes de congés intervenant pendant le contrat le cas échéant) et 151,67.

Pour ce qui concerne spécifiquement les intérimaires, le montant mensuel du SMIC peut être corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié ou du nombre d'heures de travail effectué s'il est différent.

### Exemples :

- un salarié intérimaire effectue au cours du mois une mission dont la durée est de 48 heures : le montant mensuel du SMIC est ajusté en fonction du rapport  $48 / 151,67$  ;
- un salarié intérimaire effectue de mai à août une mission sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures ; si le mois d'août comprend 23 jours ouvrés : le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport  $161 / 151,67$  ;
- un travailleur saisonnier est employé sur l'ensemble du mois de juillet 2008, 8 heures par jour du mardi au samedi : le montant mensuel du SMIC est ajusté en fonction du rapport  $184 / 151,67$ .

**NB :** Ce n'est que dans cette situation et dans celle des professions soumises à une durée d'équivalence que le montant figurant au numérateur peut dépasser 151,67 fois le montant du SMIC horaire. Dans tous les cas, le montant figurant au numérateur ne peut dépasser le produit du SMIC horaire par le nombre d'heures de travail effectuées sur le mois, hors heures supplémentaires ou complémentaires (y compris en revanche les périodes de congés ou jours fériés).

Dans le cas d'un salarié intérimaire effectuant au cours du mois plusieurs missions au sein d'une ou de plusieurs entreprises utilisatrices, le coefficient est déterminé pour chaque mission.

## 7. Autres salariés non rémunérés selon une durée de travail

Entrent dans cette catégorie, les salariés rémunérés à la tâche, au rendement, à la pige ou par un fixe plus une commission, les VRP, etc.

L'employeur est tenu de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée, notamment au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat. Les dispositions du 3. sont alors applicables.

Ainsi, un VRP qui a travaillé 5 jours se verra appliquer les mêmes règles qu'un salarié n'effectuant pas un mois de travail complet.

Dans le cas contraire, il convient de procéder pour le calcul du coefficient de réduction comme si le salarié avait travaillé un mois complet à temps plein, soit le cas général sans ajustement dans le cas d'une durée de travail de l'établissement égale à la durée légale (cf. **1** ou **2** selon les cas).

### **C – Définition de la rémunération mensuelle brute (hors heures supplémentaires et complémentaires) prise en compte pour le calcul du coefficient**

La rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient est la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, déduction faite selon le cas :

- de la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires au sens de l'article 81 *quater* du CGI, majorée dans la limite des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au I de l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article L. 212-4-4, 2<sup>ème</sup> alinéa du même code ;
- des frais professionnels (ou de la déduction forfaitaire pour frais professionnels après, le cas échéant, réintégration des indemnités versées au titre desdits frais).

La mesure de neutralisation ne s'applique donc pas dans le cas, vraisemblablement peu fréquent, d'un salarié relevant d'une convention de forfait annuel en jours et ouvrant droit à la réduction Fillon.

Il est rappelé que cette assiette n'intègre pas les cotisations versées à la caisse de compensation au titre des congés payés pour les professions concernées par cette obligation (BTP, manutention des ports, dockers, spectacles, travailleurs intermittents des transports).

Elle comprend, s'il y a lieu :

- les avantages en nature (ceux-ci constituant des éléments de la rémunération donnant lieu à ce titre à cotisations) ;
- les majorations de salaire correspondant aux heures supplémentaires et complémentaires effectuées au cours du mois pour la part qui excède les taux de majoration prévus par la loi (soit, pour les heures supplémentaires, les taux de 25 % pour les 8 premières et de 50 % pour les heures suivantes et, pour les heures complémentaires, le taux de 25 % pour celles effectuées au delà de 10 % de la durée fixée au contrat de travail).

#### **IV – DEFINITION DES HEURES DE TRAVAIL ENTRANT DANS LE CHAMP DES REDUCTION PROPORTIONNELLE ET DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE**

Les heures (ou jours) concernées sont celles qui, définies au I de l'article 81 *quater* du CGI, issu de l'article 1er de la loi du 21 août 2007, ouvrent droit à raison de la rémunération correspondante à exonération d'impôt sur le revenu.

Ainsi, le champ d'application de l'exonération d'impôt sur le revenu, celui de la réduction proportionnelle de cotisations salariales de sécurité sociale et, pour les seules heures (ou jours) supplémentaires, celui de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale, sont identiques.

Les heures supplémentaires et complémentaires (mais pas les jours) mentionnées ci-après entrent également dans le champ des dispositions particulières favorables en ce qui concerne le calcul de l'allègement général, sauf pour ce qui concerne le taux maximum de majoration des heures retenu (voir ci-dessus).

##### **A – Salariés à temps plein (CGI, 1° du I de l'article 81 *quater*)**

1°) Sont tout d'abord visées les heures supplémentaires définies au premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail fixée à l'article L. 212-1 de ce code, soit trente-cinq heures, ou de la durée équivalente prévue dans certains secteurs d'activité.

Il en résulte que si la durée conventionnelle du travail est inférieure à trente-cinq heures, les heures effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale du travail (ou la durée d'équivalence), qui ne sont pas des heures supplémentaires au sens du code du travail, ne bénéficient pas de la mesure d'exonération.

Il en est de même au demeurant des heures effectuées entre la durée légale et la durée d'équivalence puisque ces heures ne sont pas non plus des heures supplémentaires au sens du code du travail (article L. 212-4 du code du travail).

Il est à noter que sont notamment concernés les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle puisque le décompte de leurs heures supplémentaires s'effectue selon les règles de droit commun prévues aux articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-8 du code du travail.

Seules les heures supplémentaires réellement effectuées font l'objet d'une exonération. Ainsi, pendant les périodes de congés ou d'absence, durant lesquelles le contrat de travail est suspendu, aucune « heure supplémentaire » ne peut faire l'objet d'une exonération.

Toutefois, à titre dérogatoire, dans les entreprises qui appliquent la mensualisation prévue au 8<sup>ème</sup> alinéa du L. 212-5, les exonérations pourront être calculées sur la base de la rémunération des « heures supplémentaires mensualisées » (soit 17,33 heures pour une entreprise dont la durée collective est de 39 heures par semaine). Dans ce cas, cette rémunération sera corrigée en fonction du nombre de jours d'absence sur l'année.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite des taux fixés par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel applicable. A défaut d'une telle convention collective ou d'un tel accord, en particulier lorsque les taux sont fixés par simple accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, la majoration est prise en compte dans la limite de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Le I de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise avait prévu, dans les entreprises d'au plus vingt salariés au 31 mars 2005, des dispositions dérogatoires au regard tant du taux de majoration des heures supplémentaires (10 %, au lieu de 25 %, pour les quatre premières heures, en l'absence d'accord collectif) que de leur prise en compte dans le contingent d'heures supplémentaires (décompte uniquement à partir de la 37<sup>ème</sup> heure). Ces dispositions devaient prendre fin le 31 décembre 2008.

L'article 1<sup>er</sup> (XI) de la loi du 21 août 2007 met fin de façon anticipée, soit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007, à ces dispositions dérogatoires.

2°) Entrent également dans le champ des avantages fiscaux et sociaux :

- a) les heures choisies, c'est-à-dire celles effectuées par le salarié, en accord avec son employeur, et dans les conditions fixées par un accord collectif, au-delà du contingent d'heures supplémentaires (réglementaire ou, le cas échéant, conventionnel) applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement (article L. 212-6-1 du code du travail) ;
- b) dans les entreprises ou établissements dans lesquels la durée de travail est organisée sous forme de cycles de travail, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle (article L. 212-7-1 du code du travail) ;
- c) dans les entreprises ou établissements couverts par une convention ou un accord collectif de modulation du temps de travail (article L. 212-8 du code du travail) :
  - les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par la convention ou par l'accord de modulation ;
  - en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de 1 607 heures, déduction faite des heures supplémentaires précédemment payées en cours de modulation ; ainsi, dans le cas où l'accord de modulation prévoit un plafond annuel inférieur à 1 607 heures, les heures supplémentaires effectuées en deçà de ce plafond n'ouvrent pas droit aux avantages fiscaux et sociaux ;
- d) dans les entreprises ayant opté pour une réduction du temps de travail sous la forme de l'octroi de journées ou demi-journées de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année (article L. 212-9 du code du travail) :
  - les heures effectuées hebdomadairement au-delà de 39 heures (ou du plafond inférieur fixé par convention ou accord s'il est supérieur à 35 heures) ;
  - les heures, autres que les précédentes, effectuées, selon l'organisation qui a été retenue dans l'entreprise, au-delà d'une durée moyenne de 35 heures appréciée sur la période de quatre semaines ou au-delà d'une durée annuelle de 1 607 heures ;
- e) pour les salariés relevant d'une convention de forfait établie en heures sur une base annuelle (article L. 212-15-3, II, du code du travail), les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures incluses dans le forfait mais majorées étant pondérées en fonction des taux de majoration appliqués à leur rémunération.

- f) pour les salariés bénéficiant d'un temps réduit pour les besoins de la vie familiale, les heures effectuées au cours d'une semaine en dépassement de la durée légale du travail ou, en cas d'application d'un accord de modulation, au-delà des limites fixées par l'accord (article 212-4-7 du code du travail, troisième alinéa).

Dans les situations visées aux a, b, c, d et f, la majoration de salaire est prise en compte pour l'exonération dans la même limite que celle définie au 1° ci-dessus, soit, et sans préjudice de taux supérieurs s'ils résultent d'une convention collective ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel, des taux de 25 % et 50 %.

3°) La mesure d'exonération est également applicable aux salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, pour les jours de repos auxquels les intéressés, en accord avec l'employeur, renoncent en contrepartie d'une majoration de salaire (article L. 212-15-3, III, du code du travail).

Dans ce cas, la mesure d'exonération s'applique au salaire versé au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de 218 jours et ce, par jour de travail supplémentaire, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 %.

Le décompte des jours de travail supplémentaires se fait par rapport au nombre de jours de repos auquel il est renoncé, et non en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au-delà du forfait conventionnel.

**Exemples :**

- Un cadre bénéficiant d'un forfait annuel en jours de 218 jours et ayant renoncé à deux jours de congés bénéficiera de l'exonération sur ces deux jours à l'issue de l'année écoulée.
- Un cadre bénéficiant d'un forfait annuel en jours de 215 jours et ayant renoncé à quatre jours de congés sera exonéré à raison de la rémunération afférente à un jour de congé travaillé.

4°) La mesure d'exonération est également applicable, dans le cadre du dispositif temporaire de « rachat des jours de repos » prévu, pour les entreprises de vingt salariés au plus au 31 mars 2005, par le II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 précitée, aux salaires versés en contrepartie :

- de la renonciation, dans la limite de dix jours par an, à une partie de leurs « jours RTT » (accordés en application de l'article L. 212-9 du code du travail) ou de leurs jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours (en application du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail), et ce si le nombre de jours de travail accomplis de ce fait dépasse le plafond annuel de 218 jours ;
- des heures effectuées, dans la limite de soixante-dix heures par an, au-delà de 1 607 heures annuelles dans le cadre d'une convention de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures (en application des I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail).

Dans le cadre du décompte des heures supplémentaires ou complémentaires sur une base annuelle ou de forfaits en jours sur l'année, ces heures supplémentaires, complémentaires, ou ces jours de repos auxquels le salarié a renoncé, seront bien exonérés au moment de leur paiement à l'issue de l'année écoulée.

**B – Salariés à temps partiel (CGI, 2° du I de l'article 81 quater)**

1°) Entrent dans le champ de la mesure d'exonération les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixée par le contrat et sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail (articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail).

L'exonération est acquise soit dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par le contrat de travail, qui est la limite de droit commun à l'accomplissement des heures complémentaires fixée par le code du travail, soit dans une

limite supérieure, fixée par un accord collectif, qui peut atteindre le tiers de la durée contractuellement prévue.

Elle s'applique à la rémunération, le cas échéant majorée (étant précisé que les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée contractuelle donnent obligatoirement lieu à une majoration de salaire de 25 % en application de l'article L. 212-4-4 du code du travail), cette majoration étant retenue dans la limite des taux fixés par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel applicable et, à défaut, dans la limite d'un taux de 25 %.

2°) La mesure d'exonération est également applicable aux heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel dont la durée de travail est fixée sur l'année (« temps partiel annualisé ») et qui demeurent régis par les dispositions de l'article L. 212-4-3, avant-dernier alinéa, du code du travail applicables à la date de publication de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (article 12-IX de cette loi).

## **V – CONDITIONS, LIMITES ET MODALITES DE DECOMPTE DES EFFECTIFS**

Par renvoi des articles L. 241-17, premier alinéa du I, et L. 241-18, deuxième alinéa du IV, aux dispositions de l'article 81 *quater* du CGI, les limites posées à l'exonération de l'impôt sur le revenu sont applicables à la réduction de cotisations salariales et à la déduction forfaitaire des cotisations patronales.

### **A – Dispositions communes à la réduction de cotisations salariales et à la déduction forfaitaire des cotisations patronales**

1°) La mesure n'est pas applicable lorsque la rémunération versée au titre des heures supplémentaires, complémentaires ou jours auxquels il aura été renoncé se substitue à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération ouvrant droit à la mesure d'exonération.

Ces dispositions visent à éviter la suppression d'un élément de rémunération existant (prime au résultat, par exemple) au bénéfice de l'accomplissement d'heures supplémentaires ou complémentaires exonérées.

2°) Dans le souci d'éviter des effets d'optimisation sociale (et fiscale), la mesure n'est pas applicable à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, soit de la limite haute de modulation dans les entreprises ayant opté pour la modulation du temps de travail, soit du plafond hebdomadaire pour l'octroi de « jours RTT ».

Bien entendu, ces dispositions, qui visent à prévenir des abus, n'interdisent pas aux entreprises qui le souhaitent de procéder, pour des raisons propres à leur organisation interne, à un abaissement des durées hebdomadaires de travail prévues dans les accords concernés de modulation ("limite haute") ou de réduction du temps de travail par l'attribution sur l'année de jours de repos ("plafond"). Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires ainsi effectuées entre la durée hebdomadaire résultant de cet abaissement (qui, par hypothèse, intervient après le 20 juin 2007) et la durée hebdomadaire prévue antérieurement à celui-ci, ne bénéficiera pas de la mesure d'allègement fiscal et social.

**Exemple :**

Si un accord de modulation prévoit une limite hebdomadaire supérieure de 44 heures et que celle-ci est, après le 20 juin 2007, réduite à 41 heures, les heures supplémentaires décomptées sur une base hebdomadaire éligibles au dispositif seront, si par exemple le salarié a effectué une semaine donnée 46 heures, les 45<sup>ème</sup> et 46<sup>ème</sup>. Les 42<sup>ème</sup> et 43<sup>ème</sup> ne seront en revanche pas éligibles, dès lors qu'elles ont été effectuées en deçà de la limite haute antérieure.

3°) La mesure n'est pas applicable aux repos compensateurs de remplacement donnés en lieu et place de la rémunération des heures supplémentaires, de même qu'aux jours de repos placés sur un compte épargne temps (CET) et pris, ou liquidés sous forme monétaire, postérieurement.

**B – Modalités de décompte des effectifs**

Le décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 crée un nouvel article dans le code de la sécurité sociale (article D. 241-26), fixant des modalités communes de décompte des effectifs des entreprises, à la fois pour l'application du coefficient majoré de la réduction générale des cotisations patronales aux entreprises employant de 1 à 19 salariés et pour le bénéfice de la majoration de la déduction forfaitaire des cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés au plus.

Ces nouvelles dispositions reproduisent celles qui étaient en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 (antérieurement dans l'article D. 241-7).

Toutefois, il est précisé que, à titre transitoire, pour la période du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre 2006.

Par ailleurs, pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte des salariés sous contrat le dernier jour de chaque mois, décomptés dans les conditions fixées aux articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail, y compris les salariés absents.

**C – Disposition spécifique à la réduction de cotisations salariales : cas particulier des heures complémentaires effectuées de manière régulière**

Afin d'éviter les abus, le législateur a prévu que lorsque des heures complémentaires sont accomplies de manière régulière (par exemple 2 heures pendant 12 semaines consécutives) au sens de l'article L. 212-4-3 du code du travail et qu'elles ne sont pas intégrées *in fine* à l'horaire de travail, il doit y avoir reversement des aides perçues.

Le septième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail dispose que lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat de travail, cet horaire doit être modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié.

En cohérence avec ces dispositions, l'exonération d'impôt sur le revenu et, par suite, la réduction de cotisations salariales, ne sont pas applicables aux heures complémentaires accomplies de manière régulière (cf. III de l'article 81 *quater* du CGI, auquel renvoie le I de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale), sauf si elles ont été entièrement intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale. Cette durée minimale est fixée à six mois, réduite, le cas échéant, à la durée restant à courir du contrat de travail si celle-ci est inférieure (article 38 *septdecies* de l'annexe III au CGI, issu de l'article 4 du décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007).

S'agissant de la réduction de cotisations salariales, le non-respect de ces dispositions entraîne le reversement à l'organisme de recouvrement des montants de la réduction

précédemment calculés sur la période de douze ou de quinze semaines prévue par l'article L. 212-4-3, septième alinéa, du code du travail. Ce reversement doit être effectué au cours du mois civil suivant cette période (article D. 241-23 du code de la sécurité sociale).

Exemple n° 1 : l'horaire contractuel d'un salarié en CDI est de 110 heures par mois. L'horaire effectif au cours des mois de janvier, février et mars 2008 est de 120 heures.

En avril 2008, un avenant au contrat de travail est signé, portant l'horaire contractuel de travail à 120 heures.

⇒ Les conditions de l'article 38 *sepdecies* de l'annexe III au CGI, reprises à l'article D. 241-23 du code de la sécurité sociale, sont respectées. Par suite, la réduction de cotisations salariales accordée à raison des heures complémentaires effectuées au cours des mois de janvier, février et mars 2008 n'est pas remise en cause.

⇒ A compter du 1<sup>er</sup> avril 2008, ces mêmes heures ayant été intégrées à l'horaire contractuel de travail, elles ne sont plus des heures complémentaires ; dès lors, elles n'ouvrent plus droit à la réduction de cotisations salariales.

Exemple n° 2 : le cas de figure est le même que dans l'exemple n° 1, mais le contrat de travail n'est pas modifié. Conformément à l'article D. 241-23 précité du code de la sécurité sociale, le reversement à l'URSSAF de la réduction de cotisations salariales indûment calculée doit être effectué au cours du mois d'avril 2008.

Exemple n° 3 : le cas de figure est le même que dans l'exemple n° 1. En avril 2008, un avenant au contrat de travail est signé, qui porte l'horaire contractuel de travail à 120 heures. Mais, en juillet 2008, un nouvel avenant est signé, qui ramène l'horaire contractuel à 110 heures.

Les conditions de l'article 38 *sepdecies* de l'annexe III au CGI, reprises à l'article D. 241-23 du code de la sécurité sociale (« consolidation » contractuelle des heures complémentaires effectuées de manière régulière pour une durée minimale de six mois), ne sont pas respectées.

En conséquence, la réduction de cotisations salariales calculée au titre des mois de janvier, février, mars 2008 doit être reversée à l'URSSAF le mois suivant cette diminution de l'horaire contractuel, soit en août 2008.

## **VI – INFORMATIONS A PRODUIRE PAR L'EMPLOYEUR EN CAS DE CONTROLE**

### **A – Document de contrôle du calcul de la réduction des cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales**

En application de l'article D. 241-13 du code de la sécurité sociale dans sa version antérieure au 1<sup>er</sup> octobre 2007, l'employeur était d'ores et déjà tenu de mettre à disposition des inspecteurs du recouvrement un justificatif du calcul de la réduction générale des cotisations patronales.

Afin de clarifier le type d'informations pouvant être demandées, le VI. de l'article 1<sup>er</sup> du décret du 24 septembre 2007 susvisé complète cet article des données nécessaires au contrôle des dispositifs issus de la loi du 21 août 2007.

En conséquence, le document prévu à l'article D. 241-13 doit désormais indiquer :

- le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction générale des cotisations patronales, à la réduction des cotisations salariales, à la déduction forfaitaire des cotisations patronales ;
- le montant total des exonérations appliquées au titre de chacune de ces dispositions ;
- pour chaque salarié : son identité, la rémunération brute mensuelle versée, le coefficient issu de l'application de la formule de calcul de la réduction générale des cotisations patronales, le montant des exonérations, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées et la rémunération afférente.

## B – Document de contrôle des heures effectuées

1°) Aux termes des dispositions conjuguées du IV de l'article L. 241-17 et du V de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, l'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement un document permettant d'assurer le contrôle. Le non respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des réduction proportionnelle de cotisations salariales et déduction forfaitaire des cotisations patronales.

2°) En ses articles D. 212-18 à D. 212-24, le code du travail prévoit d'ores et déjà divers documents nécessaires au décompte du temps de travail. Le nouvel article D. 241-25 du code de la sécurité sociale donne accès aux inspecteurs du recouvrement à ces documents (ainsi qu'aux agents du service des impôts compétent), qui comportent pour chaque salarié la récapitulation du nombre d'heures de travail effectuées. Toutefois, la présentation du décompte peut varier d'une entreprise à l'autre.

Aussi, si les documents existants ne mentionnent pas de façon expresse le nombre d'heures supplémentaires/complémentaires effectuées, en fonction du taux de majoration auxquelles elles sont rémunérées ainsi que le mois au cours duquel elles ont été rémunérées, ils doivent être complétés, au moins une fois par an, par un récapitulatif hebdomadaire par salarié comprenant ces informations.

A titre d'exemple , ces informations peuvent être présentées de la façon suivante :

Identité du salarié	Semaine	Heures complémentaires	Heures supplémentaires (36 <sup>ème</sup> - 44 <sup>ème</sup> heure) à 25 %	Heures supplémentaires (au-delà de la 44 <sup>ème</sup> heure) à 50 %	Mois de paye des heures supplémentaires
X	46		8	1	Novembre
Y	47	2			Décembre

3°) Pour les salariés dont les heures supplémentaires ne sont pas décomptées de façon hebdomadaire, sauf si les documents prévus par le code du travail mentionnés comportent déjà cette information, le récapitulatif comporte le nombre d'heures de travail effectuées pour chaque semaine au cours desquelles des heures supplémentaires auront été effectuées.

4°) L'ensemble de ces informations peut être produit sur support dématérialisé. Elles sont mises à disposition en cas de contrôle seulement. Il n'est pas prévu de transmission systématique à l'URSSAF.

5°) 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 seulement indiquer à l'inspecteur quelle est la durée collective. En revanche, si des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de cette durée collective, l'employeur est soumis aux mêmes obligations de mise à disposition d'informations que celles prévues au 2°.

## VII. REGIME AU REGARD DE L'IMPOT SUR LE REVENU

La rémunération des heures (ou, le cas échéant, des jours) supplémentaires et des heures complémentaires qui ont fait l'objet de la réduction de cotisations salariales est exonérée d'impôt sur le revenu. Dans l'attente de l'instruction fiscale à paraître au *Bulletin officiel des impôts*, les premières précisions suivantes peuvent être apportées.

Le montant de cette rémunération devra, le moment venu, être isolé au sein des traitements et salaires et reporté sur les cases dédiées de la déclaration annuelle des revenus n° 2042. Compte tenu du mécanisme de réduction de cotisations salariales, le montant à reporter dans ces cases sera égal à la rémunération brute des heures (ou jours) supplémentaires et complémentaires. Ce montant doit être retenu dans les limites décrites aux A et B du IV.

En outre, lorsque le taux moyen de cotisations et contributions salariales légalement obligatoires est supérieur au taux maximum de la réduction proportionnelle de cotisations salariales (21,50 %), le reliquat est déductible de la rémunération brute imposable. Sont également déductibles les cotisations aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire d'entreprise (dits "article 83") calculées sur la rémunération exonérée des heures (ou jours) supplémentaires et des heures complémentaires.

Le montant à déclarer dans les cases AJ, BJ et suivantes de la déclaration annuelle des revenus n° 2042 en vue du calcul effectif de l'impôt sur le revenu sera ainsi déterminé en retirant du total des rémunérations brutes (correspondant aux heures normales, aux heures - ou jours - supplémentaires et aux heures complémentaires) :

- le total des cotisations et contributions sociales fiscalement déductibles en application de la loi (1° à 2° *ter* de l'article 83 et I de l'article 154 *quinquies* du CGI) : il s'agit de l'ensemble des sommes payées, c'est-à-dire des cotisations et contributions sociales concernées calculées sur l'ensemble de la rémunération (heures normales + heures ou jours supplémentaires et heures complémentaires) diminuées de la réduction proportionnelle de cotisations salariales sur les heures ou jours supplémentaires et sur les heures complémentaires mais majorées de la CSG non déductible (2,4 %) et de la CRDS (0,5 %) afférentes à ces heures ou jours supplémentaires ou complémentaires ;

- le montant déclaré sur les cases dédiées à la rémunération des heures (ou jours) supplémentaires et des heures complémentaires exonérées, définie ci-dessus.

A titre d'information, un exemple de calcul, sous la forme d'un bulletin de paie, du « net mensuel imposable » figure en annexe à la présente circulaire.

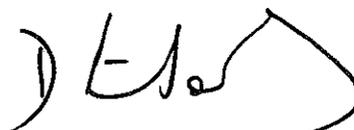
## VIII – ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 21 août 2007 et, par voie de conséquence, celles du décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 sont applicables aux rémunérations perçues **à raison des heures de travail effectuées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2007.**

A titre transitoire, pour la détermination de la déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable aux heures supplémentaires effectuées du 1<sup>er</sup> octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006, dans les conditions définies au paragraphe B du V.

Dans le cas d'un décompte annuel du temps de travail ou des heures supplémentaires (modulation, forfait jours, ...), ou d'un cycle de plusieurs semaines entamé avant le 1<sup>er</sup> octobre 2007, si le paiement des heures supplémentaires a lieu après le 1<sup>er</sup> octobre, l'assiette servant de base au calcul de la réduction des cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale sera égale à l'ensemble de la rémunération versée en fin d'année 2007 au titre des heures supplémentaires concernées, décomptées sur une base annuelle, effectuées durant cette même année.

Pour le ministre et par délégation,  
Le directeur de la sécurité sociale



Dominique LIBAULT

**SARL SANTER**  
24 avenue des Tours  
16700 RUFFEC

SIRET 984512654 00010

APE/NAF 221J

# BULLETIN DE PAIE

Période du 01/10/07 au 31/10/2007  
Paiement le 31/10/2007 par Virement

Conv. coll CCN des employés de l'édition de musique

N° Séc. Soc. 1540733014214 74  
Ancienneté 2 ans et 4 mois

Emploi Assistant comptable Indice 124  
Qualification Employé Niveau 2  
Catégorie Non-cadre Horaire 151,67

M. André Dantec

Allée des Souchets  
16700 Ruffec

Designation	Base	Part salariale			Part employeur	
		Taux	Gain	Retenue	Taux	Retenue
Salaire mensuel	151,67	8,44	1 280,07			
Heures supplémentaires	10,00	10,55	105,50			
<b>Total brut</b>			<b>1 385,57</b>			
Urssaf maladie	1 385,57	0,75%		10,39	12,80%	177,35
Urssaf vieillesse	1 385,57	6,75%		93,53	9,90%	137,17
Urssaf alloc. familiales	1 385,57				5,40%	74,82
Urssaf accident du travail	1 385,57				2,31%	32,01
Allègement général	1 385,57				-28,10%	-389,37
Retraite complémentaire	1 385,57				4,50%	62,35
AGFF	1 385,57	3,00%		41,57	1,20%	16,63
Assedic chômage	1 385,57	0,80%		11,08	4,00%	55,42
Assedic FNGS	1 385,57	2,40%		33,25	0,15%	2,08
Taxe d'apprentissage	1 385,57				0,68%	9,42
Contribution autonomie	1 385,57				0,30%	4,16
CSG déductible	1 241,67	5,10%		63,33		
CSG-CRDS heures supplémentaires (déductible)	102,34	8,00%		8,19		
CSG non déductible	1 241,67	2,40%		29,80		
CRDS (hors HS)	1 241,67	0,50%		6,21		
Déd. forfaitaire sur les heures supplémentaires	10,00					
Réd. cotis. salariales sur les heures supplémentaires	105,50	-21,46%		-22,64	-1,50	-15,00
<b>Total cotisations</b>				<b>274,71</b>		<b>167,04</b>

Cumuls	Salaire brut	Charges salariales	Charges patronales	Net imposable
Période	1 385,57	274,71	167,04	1 041,37
Année	13 855,70	2 950,86	1 805,40	10 413,75

**NET A  
PAYER**  
**1 110,86**

Cumuls	Pris	Restant	Acquis
Congés	23,00	7,00	15,00
Repos comp.	2,00	0,00	0,00