https://affairesjuridiques.aphp.fr/textes/circulaire-dss5b-n-2007-422-du-27-novembre-2007-portant-complement-dinformation-sur-la-mise-en-oeuvre-de-larticle-1er-de-la-loi-no-2007-1223-du-2/
Circulaire DSS/5B n° 2007-422 du 27 novembre 2007 portant complément d’information sur la mise en oeuvre de l’article 1er de la loi no 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l’emploi et du pouvoir d’achat
27/11/2007

Date d’application
 :

1er
octobre 2007.
Cette circulaire est disponible sur le site
http://www.securite-sociale.fr/
Références :

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 1er 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 1er 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
er
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
A de l’annexe III au CGI, issu également du décret n°
2007-1380 du 24 septembre 2007 précité ;
Circulaire DSS/5B n° 2007-358 du 1er
octobre 2007 relative à la mise en oeuvre 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.
Annexes :

Annexe I. - Mise en oeuvre des allégements de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires. Détail des heures exonérées pour les agents publics ;
Annexe II. - Salarié au SMIC à 35 heures dans une entreprise de moins de 20 salariés, avant le 1er octobre 2007 ;
Annexe III. - Salarié au SMIC à 35 heures et 4 heures supplémentaires dans une entreprise de moins de 20 salariés, après le 1er octobre 2007 ;
Annexe IV. - Exemple de récapitulatif pour une entreprise de 3 salariés.
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]).

En son article 1
er
, la loi n
o
 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.

Les dispositions d’application ont été prévues par le décret n
 2007-1380 du 24 septembre 2007.
La circulaire DSS/5B n
 2007-358 du 1
er

octobre 2007 a précisé les modalités de mise en oeuvre de cette législation nouvelle.

Complétant cette circulaire, le questions-réponses annexé à la présente circulaire répond à certaines interrogations fréquemment soulevées par les entreprises ou leurs salariés.
J’attire tout particulièrement votre attention sur la question n
o
 11 relative au traitement des heures supplémentaires « structurelles ». Par dérogation aux instructions données dans la circulaire DSS/5B n
 2007-358 du 1
er

octobre 2007 (
cf.
page 14, 6
e
 paragraphe du IV-A), il convient de considérer que ces heures supplémentaires, qu’elles résultent d’une durée collective de travail supérieure à la durée légale ou d’une convention de forfait intégrant déjà un certain nombre d’heures supplémentaires, ouvrent intégralement droit à exonération fiscale et sociale y compris en cas d’absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (jours fériés chômés, congés payés, congés maladie...).

De ce fait, la lettre ministérielle n
o
 6713-2007 du 19 octobre 2007 adressée au directeur de l’ACOSS est rapportée.

ANNEXE I
MISE EN OEUVRE DES ALLÉGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES
(Loi n
o
 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l’emploi et du pouvoir d’achat)
Questions-réponses
Quels sont mes nouveaux avantages
 ?
1. Je suis salarié : de quel avantage vais-je bénéficier ? En matière de cotisations sociales, vous bénéficiez d’une exonération d’un montant égal aux cotisations et contributions que vous acquittez normalement sur l’ensemble de la rémunération de vos heures supplémentaires (dans la limite de 21,5 % de leur rémunération). Par exemple, si vous êtes au SMIC à 39 heures, vous gagnerez 40 Euro de plus par mois.
En outre, vous ne paierez pas d’impôt sur le revenu sur cette même rémunération : votre salaire imposable ne comprendra plus la rémunération de vos heures supplémentaires.
2. Je suis salarié, est-ce que tout cela va changer mes droits à retraite ? Non, vos droits resteront calculés en fonction de l’intégralité de votre rémunération.
3. Est-ce que la manière dont mon employeur majore les heures supplémentaires va changer ? Si vous travaillez dans une entreprise d’au plus 20 salariés et si votre employeur appliquait le taux de majoration transitoire de 10 % initialement autorisé par la loi jusqu’au 31 décembre 2008, vos heures supplémentaires seront majorées dès le 1
er

octobre 2007 de 25 % au lieu de 10 %, sauf convention collective contraire.
Pour le reste, les différentes règles du droit du travail, qu’elles soient d’origine légale ou conventionnelle, restent inchangées. Ceci est vrai pour le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires (à l’exception du cas cité plus haut), pour le droit à repos compensateur, pour le contingent d’heures supplémentaires, etc. Seul l’assujettissement aux cotisations sociales et à l’impôt sur le revenu est modifié.
4. Je suis employeur : quels sont les avantages dont je vais bénéficier ? Si vous êtes un employeur du secteur privé (*), vous bénéficiez pour chaque heure supplémentaire effectuée par vos salariés à temps complet d’une exonération de 0,50 Euro (pour les entreprises employant plus de 20 salariés) ou 1,50 Euro par heure (pour les entreprises employant au plus 20 salariés). Par ailleurs, vous bénéficiez également d’une modification de la formule de calcul de l’allègement Fillon qui neutralise l’impact de la majoration des heures supplémentaires sur le montant de la réduction perçue.

(*) il s’agit en l’occurrence de l’ensemble des employeurs dont les salariés relèvent de l’assurance chômage - ce sont également l’ensemble des employeurs qui sont dans le champ de l’allègement général de cotisations (« allègement Fillon »).
Qui a droit à ces nouvelles exonérations
?
5. Je suis un salarié avec un régime particulier ; est-ce que j’ai droit aux nouvelles exonérations ? Oui, la loi est applicable à tous les salariés, qu’ils soient cadres ou non-cadres, en CDI, en CDD, en emploi saisonnier, en intérim, conjoint salarié d’un chef d’entreprise (même s’il ne cotise pas aux ASSEDIC), qu’ils travaillent à temps complet, ou à temps partiel (voir dans ce cas la réponse à la question 9), dans une entreprise privée ou publique...
6. Je suis agent public ; à quelles exonérations ai-je droit ? D’une manière générale, les agents publics titulaires bénéficient d’exonérations au titre des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et des indemnités d’intervention effectuées à l’occasion des astreintes. Les personnels contractuels peuvent également être exonérés pour les heures supplémentaires qu’ils accomplissent (
cf.

annexe I détaillant les cas plus spécifiques).
7. J’exerce mon activité dans les DOM - Puis-je bénéficier des nouvelles mesures relatives aux heures supplémentaires ? Oui, la loi est applicable aux DOM, dans les mêmes conditions.
Au fait, c’est quoi une heure supplémentaire
?
8. Quelle est la définition des heures supplémentaires ? La loi TEPA ne modifie pas la définition des heures supplémentaires telle qu’elle résulte du code du travail : constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par le salarié à la demande de l’entreprise au-delà de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures annuelles) ou de la durée équivalente.
9. Quelles sont les heures ou durées de travail supplémentaires bénéficiant des exonérations ? Sont concernées les heures supplémentaires visées à la question précédente, ainsi que :
- lorsqu’un accord collectif le prévoit, les heures choisies effectuées avec l’accord du salarié au-delà du contingent annuel d’heures supplémentaires ;
- l’ensemble des heures complémentaires autorisées par le droit du travail, effectuées par les salariés à temps partiel au-delà de la durée prévue à leur contrat, y compris celles effectuées dans le cadre d’un temps partiel annualisé ; dans le cas des heures complémentaires, seul le salarié bénéficie d’une exonération ;
- aux jours de repos auxquels renoncent les salariés qui sont en forfait annuel en jours au-delà de 218 jours par an.
10. Les heures supplémentaires effectuées une semaine où tombe un jour férié sont-elles bien exonérées ? Oui. La totalité des heures supplémentaires effectuées pendant les autres jours d’une semaine comportant un jour férié et dont la rémunération est majorée, sont exonérées.
11. Mon entreprise est à 39 heures ; les heures supplémentaires « structurelles » qui en découlent ouvrent-elles droit à exonération ? Oui. Car c’est le seuil légal (35 heures) qui joue. Si votre entreprise n’accorde pas de jours de réduction du temps de travail (jours RTT), les heures que vous effectuez toutes les semaines de travail entre la 36
e

et la 39
heure sont bien des heures supplémentaires et donnent droit aux nouvelles exonérations.
Les heures supplémentaires structurelles résultant soit d’une durée collective de travail supérieure à la durée légale, soit d’une convention de forfait qui intégrerait déjà un certain nombre d’heures supplémentaires, sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement, y compris en cas d’absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (congés payés, maladie...).
A l’inverse si dans votre entreprise, la durée collective a été fixée à 32 heures par semaine, vous ne serez exonéré qu’à partir du moment où vous dépassez
35 heures hebdomadaires puisque les heures entre la durée collective (si elle est inférieure à 35 heures) et 35 heures ne sont pas des heures supplémentaires.
12. Certaines sommes marquées sur mon bulletin de paie comme heures supplémentaires ne sont pas reprises dans le calcul des exonérations. Est-ce normal ? Ceci peut arriver quand l’employeur décide de majorer des heures supplémentaires au-delà de ce qui est prévu par la loi et la convention de branche (
cf.

question 18), ou de majorer des heures qui ne sont pas des heures supplémentaires.
13. Comment fonctionnent les exonérations salariales en cas de repos compensateur ? Dans la mesure où le salarié récupère ces heures supplémentaires et n’est pas payé, il n’y a pas lieu à exonération. En revanche, dans les situations mixtes où les heures supplémentaires sont partiellement rémunérées « en temps » et « en argent », l’exonération salariale (sociale et fiscale) est bien applicable à la rémunération « en argent ».
14. En tant que salarié, puis-je demander à mon employeur d’exécuter des heures supplémentaires (ou complémentaires) ? Le recours aux heures supplémentaires ou complémentaires relève de l’initiative de l’employeur. Le salarié n’est donc pas en droit d’exiger l’accomplissement de telles heures, mais il peut informer son employeur qu’il est volontaire.
15. Un employeur peut-il imposer des heures supplémentaires (ou complémentaires) à un salarié ? Un employeur peut exiger d’un salarié l’accomplissement d’heures supplémentaires ou complémentaires à condition de respecter le cadre régissant le recours à ces heures.
Comment se calculent les exonérations de cotisations sociales
 ?
16. Quel est le montant de l’exonération salariale ? Il est égal à la rémunération des heures supplémentaires, y compris leur majoration (
cf.

question 18), multipliée par le taux moyen des cotisations et contributions sociales qui peut être calculé à partir du bulletin de salaire.
Ce taux moyen est égal en effet à la somme des cotisations et contributions salariales rendues obligatoires par la loi (cotisations maladie, assurance vieillesse et retraite complémentaire de base, chômage, CSG, CRDS) divisé par le salaire brut du mois. Ce taux est plafonné à 21,5 %. Cette limite est toutefois très rarement dépassée.
17. Faut-il prendre en compte le taux des cotisations versées à des régimes de prévoyance (cotisations à une « mutuelle ») ? Non, ces cotisations, qui ne s’appliquent que dans certaines entreprises, ne sont pas rendues obligatoires par la loi.
18. Quel taux de majoration des heures supplémentaires doit-on prendre en compte ? - Si la convention collective de la branche prévoit un taux de majoration des heures supplémentaires, et que votre employeur applique ces dispositions, les exonérations sont calculées sur l’intégralité de la rémunération des heures supplémentaires y compris la majoration appliquée.
- Si votre employeur retient un taux de majoration supérieur à l’accord de branche, ou si votre convention collective ne prévoit pas de disposition en matière de majoration des heures supplémentaires, ce sont les taux pratiqués par votre employeur qui sont retenus pour le calcul de l’exonération, dans la limite de 25 % (ou 50 % au-delà de la 8
e
 heure).
19. Que se passera-t-il si mon employeur n’a pas pu calculer les exonérations dès le mois d’octobre ou se rend compte d’une erreur ? Votre employeur pourra établir un bulletin de paie rectificatif et régulariser les montants d’exonération dans le cadre des opérations qu’il effectue en fin d’année pour l’établissement des déclarations annuelles de données sociales (« DADS »). Vous bénéficierez ainsi sur l’année 2007 de l’intégralité de vos droits à exonération, que ce soit en matière sociale ou fiscale.
20. Est-ce que mon bulletin de paie va beaucoup changer ? Non, il fera apparaître le montant des nouvelles exonérations venant en déduction des sommes dues (
cf.

annexes II et III : bulletins avant/après le 1
er
octobre).
21. Je suis un employeur qui bénéficie déjà de la réduction Fillon : puis-je également appliquer la déduction forfaitaire patronale ? Oui, vous pouvez en bénéficier au titre des heures supplémentaires (mais pas des heures complémentaires) rémunérées, dans la limite des cotisations patronales dues aux Urssaf.
Quelles sont les obligations à respecter ? Que se passera-t-il en cas de contrôle
 ?
22. Y aura-t-il des contrôles particuliers à l’occasion des exonérations sociales sur les heures supplémentaires ? Non. Les contrôles seront effectués dans les mêmes conditions qu’actuellement ; ils ne seront pas plus fréquents ni plus ciblés sur ce point particulier. Les contrôles seront menés dans le respect des règles qui sont notamment édictées dans la Charte du cotisant contrôlé.
Dans un premier temps, pendant la phase d’appropriation de la loi, consigne est donnée aux Urssaf, en cas d’erreur non intentionnelle, de ne pas redresser et d’expliciter les anomalies afin de les corriger pour l’avenir.
23. Y a-t-il de nouveaux documents à produire ? Non. Les inspecteurs des Urssaf s’appuieront sur les documents que doivent établir les entreprises conformément à ce que prévoit déjà le code du travail. Ces documents permettent de repérer, pour chaque salarié, les semaines où sont effectuées les heures supplémentaires.
Si la présentation utilisée par l’entreprise ne fait pas apparaître ces informations, un récapitulatif sera produit pour simplifier, dans un intérêt réciproque, le contrôle. Ce document doit établir un décompte hebdomadaire, mais il n’a pas à être établi chaque semaine. Il peut n’être mis à jour que périodiquement, par exemple une fois par mois ou par trimestre.
Si ce document est produit, accompagné des informations relatives aux jours d’absence du salarié, aucun autre document ne sera requis par les URSSAF en ce qui concerne le décompte des heures supplémentaires exonérées. Enfin, lorsque les heures supplémentaires résultent d’un horaire collectif supérieur à la durée légale et font l’objet d’une rémunération mensualisée, l’employeur n’est pas tenu d’établir ce document (
cf.

annexe IV : exemple de document récapitulatif).
24. Les exonérations ne sont pas accordées en cas de non-- respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail. Qu’est-ce que cela veut dire ? Ce cas concerne notamment les heures qui dépassent les limites fixées par la loi ou les convention collectives (durées maximales journalières ou hebdomadaires...). Les heures concernées n’ouvriront pas droit à exonération, sans que soient cependant remises en cause les exonérations calculées sur les heures comprises à l’intérieur de ces limites légales ou conventionnelles. Par ailleurs, seules les exonérations des salariés concernés par le non-respect des dispositions légales ou conventionnelles seront affectées.
En outre, sans préjudice des dispositions du code du travail et des conséquences de leur non-respect en matière de droit du travail, les exonérations ne seront pas remises en cause pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d’heures supplémentaires.
25. Que se passera-t-il sur le plan fiscal pour le salarié en cas d’erreur repérée lors du contrôle de son employeur ? Les rémunérations exonérées à tort, qui ne correspondent pas à des heures supplémentaires, seront imposées sans application de pénalités, l’erreur ne lui étant pas imputable.
26. Qu’est-ce que je dois faire pour bénéficier de l’exonération fiscale du surplus de salaire qui est lui-même exonéré de cotisations salariales ? La déclaration de revenus est aménagée pour cela : une case nouvelle est créée, permettant d’isoler la rémunération exonérée, qui est la même que celle retenue pour le calcul des exonérations de cotisations salariales. Comme pour les autres revenus, il suffit donc de vérifier le montant pré-rempli, et le cas échéant de le corriger, ou encore de compléter la case, à partir des informations fournies par l’employeur, si le montant n’est pas pré-rempli.
ANNEXE I
bis
MISE EN OEUVRE DES ALLÉGEMENTS DE COTISATIONS SOCIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES
Détail des heures exonérées pour les agents publics

En vertu de l’article premier du décret du 4 octobre 2007, les éléments de rémunération suivants ouvrent droit à la réduction des cotisations de sécurité sociale :
1. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) versées aux agents de la fonction publique de l’Etat et de la fonction publique territoriale et hospitalière.
2. Pour les personnels de l’éducation nationale :
 - les indemnités versées dans le cadre du soutien scolaire dans les écoles primaires pour les enseignants du 1
er

degré ;
 - les indemnités pour remplacement de courte durée des personnels enseignants dans les établissements d’enseignement du second degré ;
 - les éléments de rémunération des heures supplémentaires d’enseignement effectuées par les enseignants du second degré ;
 - les indemnités pour enseignements complémentaires pour les enseignants des établissements publics à caractère scientifique et culturel (EPCSC) et des établissements d’enseignement supérieur relevant du ministère de l’éducation nationale ;
 - les indemnités spécifiques versées aux personnels de l’éducation nationale en activité dans le cadre du soutien aux élèves des écoles primaires.

3. La rémunération des heures supplémentaires d’enseignement effectuées par certains personnels enseignants des établissements publics d’enseignement et de formation professionnelle agricoles.

4. Les indemnités d’enseignement en milieu pénitentiaire pour les personnels de l’éducation nationale en activité.
5. Les indemnités d’intervention effectuées à l’occasion des astreintes dans le cadre de la fonction publique de l’Etat, de la fonction publique territoriale et hospitalière.
6. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires accordées aux personnels extérieurs de l’administration pénitentiaire.
7. La seconde part des indemnités représentatives de sujétion spéciales et de travaux supplémentaires attribuées aux conducteurs automobiles et chefs de garage.
8. Les indemnités pour service supplémentaire versées à certains personnels de police.
9. La rémunération du temps de travail excédant la durée normale des services des agents occupant des fonctions correspondant à un besoin permanent, impliquant un service à temps incomplet ainsi que la rémunération du temps de travail excédant la durée de travail des emplois à temps non complet.
10. Les éléments de rémunération des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif prévus par les dispositions des contrats des agents non titulaires de droit public.
11. Les éléments de rémunération des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif prévus par les dispositions spécifiques applicables aux ouvriers de l’Etat.
ANNEXE IV
EXEMPLE DE RÉCAPITULATIF POUR UNE ENTREPRISE DE 3 SALARIÉS
Année 2008
SALARIÉ
SEMAINE
HEURES
supplémentaires
HEURES SUP.
entre la 36
e

et la 44
HEURES SUP.
au-delà de la 44
e
MOIS DE PAIE
Pierre D.
1
4

Janvier.
Françoise S.
1

4

Janvier.
Thomas T.
1

4

Janvier.
Pierre D.
2
2

Janvier.
Thomas T.
2

2

Janvier.
Thomas T.
5

4

Février.
François S.
7

8
2
Février.
Françoise S.
10

5

Mars.
Thomas T.
10

1

Avril.
Thomas T
14

5

Avril.
Pierre D.
15
1

Mai.
Françoise S.
18

1

Mai.
Thomas T.
23

1
6
Juin.
Pierre D.
27
2

Juillet.
Thomas T.
36

8
2
Septembre.
Françoise S.
36

2

Septembre.
Françoise S.
41

1

Octobre.
Françoise S.
45

1

Novembre.
Françoise S.
50

5

Décembre.
Thomas T.
50

2

Décembre.
Pierre D.
50
2

Décembre.
Pierre D.
51
2

Décembre.
Source : BO n°2007-12 du 15 janvier 2008