

# Travailler plus pour gagner plus

*La loi Travail Emploi et Pouvoir d'Achat (TEPA) parue l'été dernier avait pour objet « travailler plus pour gagner plus ».*

*La mise en œuvre pratique de cette mesure n'est pas très aisée.*

*Voici des précisions pour vous permettre de mieux appréhender le dispositif.*

## MEMO

### UNE EXONÉRATION FISCALE POUR LES SALARIÉS

Les rémunérations versées en contrepartie d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires (salaire de base + majorations) n'ont pas à être intégrées dans le revenu imposable. L'employeur doit les déduire du net imposable sur le bulletin de paie.

La loi du 21 août 2007 a mis en place une exonération fiscale et sociale pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés.

Mais attention, toutes les heures effectuées en plus n'ouvrent pas droit aux exonérations accordées par la loi.

### QUELLES HEURES SUPPLÉMENTAIRES BÉNÉFICIENT DU DISPOSITIF ?

Une heure supplémentaire est une heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures par semaine. Mais, il ne peut s'agir que de travail effectif au sens du Code du travail (article L212-4), c'est-à-dire du « temps durant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à

### ESSENTIEL

**Le dispositif instauré par la Loi TEPA du 21 août 2007 s'applique aux heures supplémentaires, c'est-à-dire à celles effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine.**

ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». À part certaines absences très spécifiques, expressément assimilées par la loi à du temps de travail effectif, les temps d'absence ne sont pas des temps de travail effectif. Ainsi, un salarié qui travaille 35 heures par semaine, s'il vient travailler 7 heures en plus un samedi, a bien effectué 7 heures supplémentaires cette semaine-là et doit bénéficier d'une majoration de salaire et de tous les avantages accordés par la loi TEPA (sauf dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période autre que la semaine).

Si ce salarié, au cours de cette semaine-là, prend une journée de congé payé (par exemple le mercredi), il n'a travaillé réellement que  $35 - 7 = 28$  heures mais a bien été payé 35 heures du fait de son indemnité de congés payés. Comme ses collègues, il vient travailler 7 heures en plus le samedi, il n'aura en réalité effectué que

35 - 7 + 7, soit seulement 35 heures de travail effectif cette semaine-là et perdra le bénéfice lié aux heures supplémentaires. Situation logique mais difficile à expliquer au salarié...

Certaines entreprises ont une durée du travail inférieure à la durée légale du travail (ex : 32 heures par semaine). Seules les heures excédant la durée légale du travail de 35 heures par semaine sont des heures supplémentaires et ouvrent droit aux exonérations. Un salarié qui souhaite, dans ce cas, bénéficier des avantages accordés par la loi doit donc travailler plus que 35 heures.

“  
Uniquement  
du travail  
effectif”

Enfin il existe, dans certaines branches d'activités, des régimes d'équivalence (par exemple dans le commerce). Les heures effectuées entre la durée légale et la durée d'équivalence ne sont pas des heures supplémentaires ouvrant droit au dispositif de la loi TEPA.

Autre cas : certaines heures, considérées comme des heures supplémentaires par le Code du travail, et donc majorées au titre des heures supplémentaires, n'ouvrent pas droit aux exonérations sociales et fiscales prévues par le législateur.

Certains accords d'annualisation du temps de travail, conclus pour la plupart dans les années 2000, au moment de la mise en place des 35 heures, ont prévu des durées de travail annuelles inférieures à 1 607 heures. Certains de ces accords ont en effet considéré qu'un salarié travaillait 45 semaines par an (soit  $45 \times 35 = 1 575$  heures). Toute heure effectuée au-delà de la durée annuelle fixée par l'accord est une heure supplémentaire qui doit être majorée. Dans le cadre de la loi TEPA, le législateur n'a accordé le bénéfice des avantages qu'aux heures excédant 1 607 heures sur l'année.

#### **SALARIÉS AU FORFAIT**

Les lois précédentes avaient encouragé le système des forfaits pour les cadres et les salariés itinérants non cadres. Ces catégories de salariés pour lesquels, par définition, il n'est pas facile de comptabiliser avec exactitude le nombre d'heures effectuées, peuvent, s'ils en sont d'accord et sous réserve qu'il y ait un accord collectif le permettant, conclure une convention de forfait en heures mensuelles ou annuelles de travail. Ce qui facilite le décompte de leur temps de travail. Mais la loi n'a retenu aucune spécificité pour ces salariés au forfait. Enfin, pour les salariés relevant d'une convention de forfait annuel en jours, l'exonération ne s'applique qu'aux jours de repos auxquels les intéressés, en accord avec l'employeur, renoncent en contrepartie d'une majoration de salaire. Le nombre de jours de repos auxquels renonce le salarié doit le conduire à travailler plus de 218 jours. L'exonération s'applique

## **MEMO** suite

### **UNE RÉDUCTION DE CHARGES SALARIALES AVANTAGEUSE**

Les heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'un allègement de charges salariales correspondant à un maximum de 21,5 % des cotisations dues sur ces heures.

#### **EN SAVOIR PLUS :**

Consultez le document « questions - réponses » élaboré par le ministère de l'Économie et des Finances sur le site [www.minefi.gouv.fr](http://www.minefi.gouv.fr)

## MEMO

**UNE RÉDUCTION FORFAIT-  
TAIRE DES COTISATIONS  
PATRONALES LIMITÉE**

Seules les heures supplémentaires ouvrent droit, pour l'employeur, à une réduction de charges sociales. Cette dernière est de 0,50 € par heure effectuée, 1,50 € par heure pour les entreprises de 1 à 20 salariés. Cette réduction n'est pas proportionnelle au salaire et s'avère relativement faible pour les salaires élevés.

au salaire versé au titre des jours de travail excédant les 218 jours sur l'année.

**QUELLES HEURES  
COMPLÉMENTAIRES  
BÉNÉFICIENT  
D'EXONÉRATION ?**

Entrent dans le champ de la mesure d'exonération, les heures complémentaires effectuées par tout salarié à temps partiel dans la limite de 10 % des heures prévues au contrat (ou dans la limite du tiers si un accord collectif permet d'aller jusque là).

“ 1607 h  
ou 218 jours  
par an ”

Mais attention, en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires, le dispositif d'exonération est remis en cause. Si le nombre d'heures complémentaires excède de 2 heures au moins par semaine (ou 8 h/mois) l'horaire prévu au contrat pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'intégralité du montant des exonérations accordées (au salarié) doit être reversée à l'URSSAF le mois suivant le dépassement. Ce reversement peut être évité si l'employeur signe avec le salarié un avenant à son contrat de travail intégrant, durant au minimum 6 mois, le nouvel horaire de travail effectué. Exemple : un salarié a un contrat de travail à temps partiel de

100 heures par mois. En mai, juin et juillet 2008, il effectue en réalité 110 heures. L'employeur, qui l'a rémunéré conformément à loi, lui a accordé le bénéfice des exonérations salariales auquel il a droit. Mais le dépassement n'est plus autorisé et l'employeur devra, au mois d'août, reverser à l'URSSAF l'intégralité du montant de la réduction accordée. Ce reversement peut être évité si les deux parties conviennent de signer un avenant au contrat de travail, portant la durée de travail à 110 heures pour les 6 mois qui suivent (au minimum jusqu'au mois de janvier 2009). Dans ce cas, le bénéfice des exonérations accordées en mai, juin et juillet est gardé. Mais entre août et janvier, l'horaire de travail étant porté à 110 heures, seules les heures qui excéderont 110 heures par mois ouvriront droit aux avantages sociaux et fiscaux.

Attention, le bénéfice de ce dispositif d'exonération suppose que l'employeur respecte l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles concernant la durée du travail. Tout manquement à la réglementation peut se traduire par une perte des aides de la loi. En cas de contrôle constatant une infraction à la loi, non seulement l'employeur perd son exonération de charges sociales mais le salarié perd son exonération de charges sociales et devra recalculer son net fiscal. Il faut donc tenir une comptabilité très exacte du nombre d'heures effectuées par les salariés qui bénéficient de cette mesure.

Dernier petit point, concernant

la mise en œuvre des réductions de charges sociales, lorsqu'il y a un accord de modulation ou d'annualisation ou une convention de forfaits jours sur l'année, le nombre d'heures supplémentaires n'est connu définitivement qu'en fin d'année.

## « Heures complémentaires régulières, danger »

Il n'est pas toujours possible d'imputer la totalité de la réduction de charges sociales correspondant à ces heures sur le salaire du mois de décembre. L'Administration admet que la déduction puisse se faire au moment de la régularisation annuelle des charges, lors du dépôt du tableau récapitulatif, mais il faut penser à rembourser au salarié la somme qui lui est due, le cas échéant. ■

*Loi n°2007-1223 du  
21 août 2007 Jo du 22/08/2007.*

*Décret n°2007-1380 du  
24 septembre 2007 JO25/09/2007.*

*Circulaire DSS 5B/2007/358  
du 1<sup>er</sup> octobre 20007.*

*Circulaire ACOSS du 24 octobre 2007.*

*Lettre DSS du 19 octobre 2007.*

## MEMO

### HEURES ACCORDÉES SOUS LA FORME D'UN REPOS

Les heures supplémentaires compensées non pas par une majoration de salaire mais par un repos compensateur d'égale durée n'ouvrent pas droit aux exonérations sociales et fiscales. Les heures complémentaires n'ont, légalement, pas le droit d'être compensées par un repos, mais doivent être payées. Elles ouvrent alors droit aux exonérations.