



## Précisions sur les heures supplémentaires (15 avril 2008)

Le document questions- réponses du 27 novembre 2007 précise que 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.

**Que se passe-t-il en cas d'absence donnant lieu à maintien partiel de rémunération ou en cas d'absence ne donnant lieu à aucun maintien de salaire ?**

En cas d'absence au cours du mois avec maintien partiel de rémunération ou sans maintien de rémunération, pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires ouvrant droit à la déduction forfaitaire patronale, il convient de proratiser le montant des heures supplémentaires habituellement rémunérées pour tenir compte de la retenue sur salaire ce mois-ci.

En effet, la position issue du document du 27 novembre est justifiée par le fait que la rémunération versée lors de l'absence est totale. Si la rémunération versée lors de l'absence est moindre, la réduction salariale est calculée sur ce maintien partiel de rémunération. La déduction forfaitaire patronale doit être calculée quant à elle en fonction des heures supplémentaires correspondant à ce maintien partiel de rémunération.

En pratique, le nombre d'heures supplémentaires rémunérées à prendre en compte pour les allègements TEPA peut être déterminé en affectant au nombre d'heures supplémentaires que le salarié aurait effectué s'il n'y avait pas eu d'absence le rapport entre la rémunération à la charge de l'employeur soumise à cotisations et la rémunération habituelle.

Pour toute absence non-rémunérée, l'employeur effectue une retenue sur salaire en opérant un décompte de l'absence par rapport à l'horaire réel de travail de chaque mois. La retenue sur l'horaire réel se calcule ainsi :  $\text{salaire mensuel} \times \text{nombre d'heures d'absence} / \text{horaire réel de travail du mois}$ .

Pour un salarié payé chaque mois 1525 euros pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 5 j de 7h du lundi au vendredi). En mars 2007, il est absent 2 jours, le mois de mars comprend 154 h réelles, la retenue sera de  $1525 \times 14 / 154$  : 138,64 euros.

La réduction salariale et la déduction forfaitaire patronale ne s'appliquent pas aux heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement après le 20 juin 2007 de la durée maximale hebdomadaire prévue en cas d'accord de modulation ou du plafond seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas de réduction du temps de travail sur l'année avec octroi de jours de repos.

Une entreprise applique un accord d'entreprise de modulation. Elle dénonce son accord et le nouvel accord renégocié abandonne la modulation pour appliquer l'horaire linéaire de 35 heures hebdomadaires. Les heures supplémentaires ainsi dégagées bénéficient-elles des allègements ?

Oui, car l'accord d'entreprise a été dénoncé et renégocié. Les nouvelles modalités d'organisation du temps de travail adoptées par l'entreprise n'ont pas pour effet d'abaisser la limite haute hebdomadaire de la modulation ou le plafond seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas d'octroi de jours de RTT puisque la nouvelle gestion du temps de travail ne comporte pas de dispositif de modulation ou de JRTT.

### **Précisions loi sur le pouvoir d'achat (15 avril 2008)**

1) Les sommes payées au salarié au titre du rachat exceptionnel sont-elles prises en compte dans la formule de calcul de la réduction générale de cotisations patronales («réduction Fillon») ?

- Jours acquis ou droits affectés au plus tard le 31 décembre 2007 : non. Comme la rémunération de ces jours est exclue de fait de l'assiette de cotisations, elle n'est pas prise en compte pour déterminer le coefficient de la réduction Fillon. En outre, le salaire pris en compte pour le calcul de la réduction ne tient pas compte de ces sommes.

- Jours acquis ou droits affectés à compter du 1er janvier 2008

Seuls les rachats de jours de RTT peuvent bénéficier de la mesure de neutralisation pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon. Les sommes versées en contrepartie de ces rachats sont donc exclues de la rémunération prise en compte pour ce calcul. En effet, les heures travaillées en contrepartie du rachat sont payées comme des heures supplémentaires et elles ouvrent droit à TEPA.

Les autres rachats exceptionnels (jours de repos pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait et droits affectés à un CET) ne bénéficient pas de cette mesure de neutralisation, les sommes versées en contrepartie entrent donc bien dans la rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient de la réduction Fillon.

2) Comment valorise-t-on un jour de RTT (de quelle manière doit-on convertir les RTT en nombre d'heures et comment détermine t'on sa valeur) ?

Les règles de paiement des jours de RTT sont inchangées : le jour RTT est converti en heures selon l'hypothèse d'une journée normale de travail du mois où il est payé et la rémunération à appliquer est celle au jour du paiement du JRTT (et non celle au jour de l'acquisition).

3) Quel taux de majoration doit être retenu pour le calcul du coefficient de réduction Fillon lorsque la majoration appliquée lors du rachat de jours de RTT est supérieure au taux de 25% ?

Les sommes qui sont neutralisées dans le calcul de la réduction Fillon correspondent à la valorisation des jours de RTT rachetés et majorés dans la limite des taux retenus pour l'application de la réduction Fillon (25% pour les huit premières heures et 50% au delà).

Dès lors, si la majoration appliquée au rachat de jours est supérieure à ces taux, les sommes correspondantes (différence entre le taux de majoration réellement appliqués et le taux retenu pour le calcul de la réduction Fillon) sont exclues de la neutralisation et entrent dans la rémunération prise en compte pour le calcul du coefficient Fillon.

Par exemple, si le rachat porte sur deux jours de RTT et que les heures travaillées en contrepartie de ces deux journées rachetées sont majorées à 50% par la convention collective, est exclue de la rémunération servant de base au calcul du coefficient Fillon la rémunération de ces deux jours à hauteur de la majoration de 25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes

4) L'exonération spécifique prévue pour le rachat des jours acquis ou droits affectés au 31 décembre 2007 est elle cumulable avec les exonérations applicables au titre de la rémunération principale versée au salarié (dispositifs heures supplémentaires, réduction Fillon ...) ?

Oui. Dans ce cas de figure, il y a lieu d'isoler deux types de rémunérations :  
- celle au titre de laquelle sont appliqués les dispositifs heures supplémentaires TEPA et la réduction Fillon,  
- celle issue des rachats exceptionnels ouverts par l'article 1er de la loi du 8 février qui bénéficie de l'exonération spécifique.

5) Un employeur qui monétise le rachat d'une journée de repos à hauteur de deux journées de travail normales (soit une majoration de 100%) peut il bénéficier de l'exonération spécifique (jours acquis au 31 décembre 2007) ?

Oui mais le montant pris en compte pour le calcul de cette exonération sera plafonné à hauteur du taux maximal de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise, ou à défaut d'accord le taux légal de 50%.

Soit le taux de majoration des heures supplémentaires applicables à l'entreprise est de 100% et dans ce cas, l'exonération est totale. Soit le taux de majoration des heures supplémentaires est inférieur et l'exonération est limitée à ce taux maximal de majoration des heures supplémentaires.

6) Lorsqu'un accord d'entreprise fixe pour les heures dites supplémentaires effectuées le dimanche ou les jours fériés un taux de majoration de 100%, ce taux constitue-t il le taux maximal de majoration applicable dans l'entreprise pris en compte pour la détermination de l'assiette de calcul de l'exonération spécifique (jours acquis au 31 décembre 2007) ?

Non. En effet, par taux maximal de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise il convient d'entendre le taux maximal de majoration applicable aux heures qui ont la nature d'heures supplémentaires au regard du code du travail, ce qui s'apprécie indépendamment du jour de la semaine où elles sont effectuées.

7) Une entreprise qui verse postérieurement au 30 septembre 2008 les sommes liées à des rachats de journées acquises au 31 décembre 2007 (et ne peut de ce fait bénéficier de l'exonération spécifique) peut-elle bénéficier des dispositions de la loi TEPA au titre de ce versement dans l'hypothèse où les temps rachetés y seraient éligibles de par leur nature ?

Non. L'article 1er de la loi dispose que le rachat exceptionnel n'ouvre pas droit, pour les journées acquises ou les droits affectés au 31 décembre 2007, au bénéfice des allégements

créés par la loi du 21 août 2007 (exonération d'impôt sur le revenu, réduction de cotisations salariales, déduction forfaitaire de cotisations patronales).

8) Dans l'hypothèse particulière où la majoration d'une heure supplémentaire a été accordée sous forme de repos compensateur et que l'heure supplémentaire a déjà été rémunérée et donné lieu à application des exonérations prévues par la loi TEPA, la conversion monétaire du repos compensateur correspondant à cette seule majoration ouvrira-t-elle à nouveau droit aux exonérations ?

S'agissant de l'exonération patronale, dans la mesure où la rémunération de l'heure de base a déjà bénéficié de la déduction forfaitaire, aucune nouvelle déduction forfaitaire ne doit être appliquée. S'agissant des exonérations salariales, la rémunération de l'heure supplémentaire de base et la conversion du repos compensateur donneront chacune successivement lieu à application de ces exonérations.

9) La monétisation des droits affectés à un CET peut elle porter sur des droits acquis au titre d'exercices antérieurs à 2007 ?

Oui. La monétisation peut porter sur tous les droits affectés au 31 décembre 2007 au plus tard, hormis ceux correspondant à la cinquième semaine de congés payés, quelle que soit l'année de leur acquisition.

10) La monétisation des droits affectés au compte épargne temps peut-elle porter sur des droits non exprimés en temps (par exemple, épargne salariale, augmentation de salaire ...) ou sur l'abondement de l'employeur ?

Oui. Le rachat exceptionnel des droits correspondant à l'abondement de l'employeur ou non exprimés en temps est rendu possible par l'article 1er de la loi sauf si un accord préexistant prévoit que seule une partie des droits affectés au CET peut faire l'objet d'une monétisation.

11) Le rachat des droits affectés à un CET donne t'il lieu à exonération de cotisations sociales ?

Uniquement pour les droits affectés au 31 décembre 2007 sur le CET et rémunérés au plus tard le 30 septembre 2008 dont le rachat ouvre droit à l'exonération spécifique créée par l'article 1er de la loi. Le rachat des droits affectés postérieurement au 31 décembre 2007 ne donne en revanche pas lieu à exonération.

12) La rupture du contrat de travail entraînant la rémunération des jours de RTT non pris emporte-t-elle automatiquement le droit à l'application des dispositifs d'exonération prévus par la loi pouvoir d'achat ?

Oui. Dans ce cas particuliers, par mesure de simplification, on peut appliquer l'exonération aux JRTT dont la rémunération intervenue au plus tard le 30 septembre 2008 a lieu du fait de la rupture du contrat de travail, même en l'absence d'une demande expresse de rachat de la part du salarié.