

Le nouveau régime des heures supplémentaires au 1er octobre 2007

issu de la loi relative au travail, à l'emploi et au pouvoir d'achat en date du 21 août 2007

La loi du 21 août 2007 met fin au régime dérogatoire des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés et met en place un dispositif d'exonération des **heures supplémentaires** (au delà de la durée légale de 35 heures) et des **heures complémentaires** (au delà de la durée contractuelle des temps partiels). Ce dispositif met en place des **exonérations de charges salariales et patronales** et une exonération d'impôt sur le revenu applicables au 1^{er} octobre 2007.

Nous en récapitulons les principales dispositions ci-après :

1. Fin du régime dérogatoire des entreprises de moins de 20 salariés

A compter du 1^{er} octobre, ces entreprises sont soumises aux règles de droit commun : toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires ouvriront droit à majoration de **25% et non plus de 10%**. Par ailleurs, toutes les heures effectuées au delà de 35 heures, s'imputeront sur le contingent des heures supplémentaires accessibles sans autorisation de l'inspection du travail.

2. Exonération de charges patronales

Seules les heures supplémentaires ouvrent droit à une déduction forfaitaire, les heures complémentaires des temps partiels n'étant pas visées par cette déduction. Les différents montants de cette réduction ont été fixés par le décret N° 2007-1380 du 24 septembre 2007 : 0,50 € par heure supplémentaire et 1,50 € dans les entreprises d'au plus 20 salariés.

Par ailleurs, la formule de calcul de la réduction de cotisations dite réduction Fillon sera adaptée à cette même date du 1^{er} octobre 2007 afin de neutraliser les heures supplémentaires et complémentaires.

3. Réduction des cotisations salariales

Le décret du 25 septembre 2007 fixe la réduction des cotisations salariales à un taux unique de 21,50% sur la

rémunération des heures complémentaires et supplémentaires, dans la limite des cotisations salariales totales de sécurité sociale dues sur ces mêmes heures. Ont droit à la réduction, les heures qui bénéficient de l'exonération fiscale.

4. Exonération d'impôt sur le revenu

L'exonération d'impôt porte sur les salaires versés au titre des heures supplémentaires, que celles-ci soient effectuées dans le cadre de la semaine ou de l'année ou de toute autre forme d'aménagement de la durée du travail ou au titre des heures complémentaires, mais pour ces dernières, celles qui sont régulières au sens de l'article L.121-4-3 du code du travail (sur 12 semaines consécutives ou 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines), ne bénéficient pas de l'exonération sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale de 6 mois (ou moins si la durée du contrat restant à courir est inférieure).

5. Les obligations déclaratives de l'employeur

L'employeur devra tenir à disposition des contrôleurs l'ensemble des documents d'affichage et de suivi de la durée du travail au sein de l'entreprise, complétés par un récapitulatif hebdomadaire par salarié, du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées indiquant le taux de majoration.

Notre Département Droit Social est à votre disposition pour vous communiquer toute précision en la matière.

SoulieR Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulieR-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.