

| | | exonération d'impôt sur le revenu | réduction des cotisations salariales | déduction forfaitaire de cotisations patronales |
|--|---|--|--|---|
| I. Heures concernées | Rémunération des Heures supplémentaires * | OUI | OUI | OUI |
| | Rémunération des Heures complémentaires * | OUI | OUI | NON |
| | Forfait en jours : Rémunération des jours de repos (>218 ^e jours) | OUI | OUI | OUI |
| II. Montant de l'exonération fiscale ou de la réduction de charges | Assiette | Rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (cf.I) ** | Rémunération des heures supplémentaires et complémentaires (cf.I) ** | Nombre d'heures supplémentaires dont la rémunération est au moins égale à celle d'une heure normale *** 0,5 € |
| | Taux | 100% | au maximum à 21,5% | (majoré de 1 € pour les entreprises d'au plus 20 salariés, jusqu'au 31 décembre 2008) |
| | Limite | - | montant total pour chaque salarié des cotisations salariales de sécurité sociale dues le mois concerné, | cotisations et contributions patronales dues à l'URSSAF le mois concerné pour chaque salarié |
| III. Règle de cumul | - | - | PAS DE CUMUL avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale, avec l'application d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (ex : contrat d'apprentissage) | CUMUL 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. En cas de cumul, la déduction forfaitaire intervient après application des autres exonérations. |
| IV. Conditions d'application | <p>1) Respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail notamment respect du contingent annuel d'heures supplémentaires, des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail, de l'obligation d'augmenter à due proportion la durée contractuelle du travail d'un salarié à temps partiel qui effectue des heures complémentaires de façon "régulière", ...</p> <p>2) Pas de substitution à d'autres éléments de rémunération. sauf si un délai de 12 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 ou complémentaires</p> | | | |
| V. Documents de contrôle | <p>1) Récapitulatif hebdomadaire des heures effectuées : document réalisé au moins une fois par an pour chaque salarié, en distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable (l'indication d'une durée collective supérieure à la durée légale suffit à établir le nombre d'heures supplémentaires uniquement pour les heures concernées)</p> <p>2) Document de contrôle du calcul de la réduction : document indiquant le nombre de salarié ouvrant droit à chacune des réductions de cotisations, son identité, la rémunération brute mensuelle versée, le montant de chaque réduction ou déduction appliquée, le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires et la rémunération y afférente</p> | | | |
| <p>* ATTENTION : A l'origine, l'administration a indiqué que seules sont concernées les heures supplémentaires réellement EFFECTUÉES ; il peut ainsi y avoir paiement d'une heure supplémentaire sans qu'il y ait ouverture du droit à l'exonération notamment en cas d'absence rentrant dans le calcul des heures supplémentaires au cours de la semaine considérée (congrés payés par exemple). Ce principe a néanmoins déjà été assoupli sur 2 points :</p> <p>- Un tolérance a été admise pour les jours fériés chômés (circ.DSS/5B 2007-422 du 27 novembre 2007) ; il conviendra donc de surveiller si l'administration apportera dans l'avenir d'autres assouplissements, par exemple au regard des absences assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à majoration de salaire pour heures supplémentaires.</p> <p>- En cas d'horaire collectif supérieur à la durée légale de travail avec mensualisation sur l'année (dans ce cas il est autorisé de mensualiser le nombre d'heures supplémentaires mais une régularisation annuelle doit être opérée si besoin) ou de convention de forfait intégrant déjà un certain nombre d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires "structurelles" effectuées au delà de la durée légale mais dans la limite de cet horaire collectif ou de la convention de forfait ouvrent droit aux exonérations sociales et fiscales, "y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire comme pour les congrés payés, les congrés maladie indemnisés,..."(circ, DSS/5B 2007-422 du 27 novembre 2007)</p> <p>** la majoration salariale est limitée au taux prévu par la convention collective ou accord professionnel ou interprofessionnel applicable (les taux spécifiques résultant d'usage ou d'accords d'entreprise ne sont pas pris en compte)</p> <p>*** 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.</p> | | | | |