

Paris, le 14 mars 2019

**Objet :** mesures d'urgence économiques et sociales / heures supplémentaires

Madame Monsieur,

Cher collègue,

La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales a été promulguée le 24 décembre 2018<sup>1</sup>, elle comporte des développements sur la prime à l'emploi, la prime exceptionnelle et le traitement social et fiscal des heures supplémentaires et complémentaires.

Le collège employeur vous a adressé le 8 janvier dernier une analyse technique sur la prime exceptionnelle et comme promis, vous trouverez joint au présent communiqué une synthèse sur les réductions de charge et exonération fiscale.

Nous vous alertons sur le fait qu'en raison d'une durée de travail inférieure à 1607h par an applicables aux salariés relevant de la convention collective exerçant dans des structures pratiquant l'annualisation, toutes les heures supplémentaires réalisées par les salariés à temps plein ne bénéficient pas des réductions de charges et de l'exonération fiscale. Il en va différemment pour les salariés à temps partiel. Pour les salariés à temps partiel, toutes les heures complémentaires bénéficient du traitement social et fiscal de faveur.

Nos équipes techniques demeurent à votre service pour toute question complémentaire.

**Le Collège employeur**



---

<sup>1</sup> Loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales promulguée le 24 décembre 2018 et publiée au Journal Officiel du 26 décembre.

## Traitement social et fiscal des heures supplémentaires et complémentaires

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019<sup>2</sup> avait prévu une réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2019

L'article 2 de la loi « *portant mesures d'urgence économiques et sociales* » du 24 décembre 2018<sup>3</sup> a anticipé la date d'entrée en vigueur de cette réduction au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et l'a complété par une exonération d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle fixée à 5.000 euros qui n'était pas prévue initialement.

**Attention**, toutes les heures supplémentaires ne sont pas concernées par ces mesures. A lire avec attention pour les établissements (presque tous) pratiquant l'annualisation du temps de travail !

### **I. Rémunérations concernées**

La mesure de réduction de cotisations sociales et d'exonération fiscale concerne les heures supplémentaires et complémentaires visées à l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale.

Elle s'applique non seulement à la rémunération de l'heure supplémentaire ou complémentaire, mais également à la majoration de salaire afférente, dans la limite du taux de majoration prévu par accord collectif ou, à défaut, par le code du travail.

#### **a) Heures supplémentaires**

En pratique, deux situations sont à distinguer :

- lorsque le temps de travail est apprécié sur la semaine (horaire constant).
- ou lorsqu'il est aménagé sur l'année,

#### Lorsque le temps de travail est apprécié sur la semaine :

Les heures supplémentaires étant décomptées de manière hebdomadaire, et rémunérées dans le mois de leur réalisation, elles entrent dans le champ d'application des dispositions légales qui visent les heures effectuées sur la semaine (1<sup>o</sup> de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale).

Elles entrent dans le champ d'application de la réduction de cotisations sociales et de l'exonération d'impôt sur le revenu (dans les limites précisées au tableau ci-après).

#### Lorsque le temps de travail est aménagé sur l'année<sup>4</sup> :

Toutes les heures supplémentaires ne sont pas concernées par ces mesures. En cas d'annualisation, et puisque notre temps de travail conventionnel est inférieur à 1607h par an, les heures réalisées entre 1470h ou 1558h et 1607h ne sont pas concernées. Il en est différemment pour les heures dépassant les plafonds hebdomadaires (40h dans l'accord de branche).

#### ➤ **les heures effectuées au-delà du plafond conventionnel (1558h ou 1470h).**

L'article L. 241-17 3<sup>o</sup> du code de la sécurité sociale dispose que bénéficient des allègements de charge les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence définie dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année.

---

<sup>2</sup> Article 7 de la Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, article L.241-17 du code de la sécurité sociale.

<sup>3</sup> La loi n°2018-1213 portant mesures d'urgence économiques et sociales promulguée le 24 décembre 2018 et publiée au Journal Officiel du 26 décembre

<sup>4</sup> Vise essentiellement le dispositif de modulation du temps de travail prévu par l'article 3.3 de l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999

**Attention** ! Ce même article dispose que, par exception, ne sont pas concernées les heures effectuées en-deçà de 1 607 heures lorsque la durée annuelle fixée par un accord collectif est inférieure à ce niveau.

Autrement dit, les heures réalisées au-delà de 1607h sont exonérées et bénéficient de l'allègement de charges.

A l'inverse, **les heures réalisées entre 1470h ou 1558h et 1607 h ne bénéficient pas du dispositif de réduction de cotisations sociales** (et donc d'exonération d'impôt sur le revenu). Les dispositions légales sont claires.

A noter que cette situation de « régularisation » en fin d'année reste toutefois en principe marginale par rapport à l'autre cas.

➤ **les heures effectuées au-delà de 40 heures sur la semaine<sup>5</sup>**

Les heures réalisées au-delà du plafond hebdomadaire sont majorées, constituent des heures supplémentaires et sont rémunérées dans le mois de leur réalisation.

Elles entrent dans le champ d'application des dispositions légales qui visent les heures effectuées sur la semaine (3° de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale).

**Il n'y a pas lieu de se référer au plancher de 1607 heures prévu au 3° de l'article L. 241-17 du code de la sécurité sociale** qui fait référence aux heures décomptées à l'issue de la période de référence prévue par l'accord (c'est-à-dire dans l'accord actuel, l'année).

**b) Heures complémentaires**

Que le temps de travail soit aménagé sur l'année ou apprécié sur la semaine, les heures complémentaires bénéficient du dispositif de réduction de cotisations sociales et d'exonération d'impôt sur le revenu.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est aménagée sur l'année, il s'agit des heures effectuées **au-delà de la durée annuelle contractuelle de travail**.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est appréciée sur la semaine, il s'agit des heures réalisées au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire de travail.

---

<sup>5</sup> seuil de déclenchement des heures supplémentaires sur la semaine en application de l'article 3.3.4 de l'accord relatif à la réduction de la durée effective et à l'aménagement du temps de travail du 15 juin 1999

## II. Réduction de cotisations sociales et exonération d'impôt sur le revenu

Sous réserve des règles énoncées dans le I, a), les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées des cotisations salariales d'assurance veuvage et d'assurance vieillesse.

Le montant de cette réduction de cotisations est égal à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires multipliée par un taux fixé par un décret du 24 janvier 2019 et qui s'applique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (cf. tableau ci-après).

Les heures supplémentaires et complémentaires réalisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 sont également exonérées d'impôt sur le revenu, dans une limite annuelle égale à 5 000 € par salarié.

Ces heures défiscalisées sont prises en compte dans le revenu fiscal de référence du bénéficiaire.

**Attention, les heures supplémentaires ou complémentaires restent soumises à CSG et à CRDS.**

<b>Taux de la réduction de cotisations</b>	Le taux de la réduction de cotisations est égal à la somme des taux de chacune des cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle rendue obligatoire par la loi effectivement à la charge du salarié, dans la limite de 11,31 %.
<b>Montant de la réduction de cotisations</b>	Le montant de la réduction est imputé sur le montant des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base dues par le salarié sur l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée. La réduction de cotisations ne peut dépasser ce montant.
<b>Limites d'application</b>	La réduction s'applique dans la limite des taux de majoration prévus par la convention ou l'accord collectif applicable. A défaut d'un tel accord, la réduction s'applique dans la limite des taux de majoration prévues par le code du travail : <ul style="list-style-type: none"><li>• pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 % selon les cas;</li><li>• pour les heures complémentaires, du taux de 10 % ou 25 %, selon les cas.</li></ul>
<b>Modalités déclaratives</b>	L'exonération de cotisations salariales applicable au titre des heures supplémentaires et complémentaires devra être déclarée sur le CTP de déduction 003, le cas échéant dès le 5 ou 15 février 2019 au titre du mois de janvier. Les modalités de déclaration à maille individuelle (niveau nominatif) sont précisées dans le guide déclaratif Acooss.
<b>Document de contrôle des heures effectuées</b>	L'employeur doit tenir à la disposition des agents de contrôle des URSSAF des documents leur permettant de vérifier l'application du dispositif