

Les heures supplémentaires et complémentaires

Précisions :

Heures supplémentaires : ce sont les heures effectuées, en accord avec l'employeur, par les salariés à temps plein, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures par le code du travail. Elles sont décomptées par semaine civile ou à l'année en cas de modulation.

Heures complémentaires : ce sont les heures effectuées, en accord avec l'employeur, par les salariés à temps partiel dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat de travail.

1 La déduction forfaitaire des cotisations patronales

Les employeurs agricoles de moins de 20 salariés qui ont recours à des heures supplémentaires (salariés à temps plein) peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire de leurs cotisations patronales. Cette déduction forfaitaire compense partiellement le surcroît de cotisations patronales lié à leur exécution.

La déduction forfaitaire est accordée au titre des heures supplémentaires pour les entreprises dont l'effectif au 31 décembre N-1 est inférieur à 20 salariés.

Les employeurs agricoles concernés

L'ensemble des employeurs agricoles de moins de 20 salariés entrant dans le champ d'application de la réduction dégressive Fillon est concerné, c'est-à-dire les employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs.

Les heures visées

Seules les heures supplémentaires ouvrent droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Les heures complémentaires en sont exclues.

Le montant de la déduction

Le montant de la déduction est de 1,50 euro par heure supplémentaire pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Exemple : un salarié rémunéré sur la base du SMIC dans une entreprise de 15 salariés a effectué, au cours du mois, 10 heures supplémentaires.

Montant de la déduction forfaitaire = $10 \times 1,50 = 15$ euros à déduire des cotisations patronales

Pour les activités de prolongement ainsi que le secteur de la production agricole, le bénéfice de la déduction est subordonné au respect des aides de minimis : le montant total des aides de minimis ne peut pas dépasser 200.000 euros sur une période de 3 ans. En cas de dépassement de ce seuil, l'employeur est tenu d'en informer sa caisse de MSA.

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la déduction est fixée à 7 fois ce montant (1,50 euro par jour de repos auquel renonce le salarié).

La détermination de l'effectif

L'effectif de référence est déterminé au 31 décembre N-1, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L1111-2, L1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

ATTENTION : les entreprises qui, en raison d'un accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent au titre de 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de 20 salariés bénéficient du maintien pendant 3 ans de la déduction.

L'imputation de la déduction forfaitaire

Elle est imputée sur le montant des cotisations patronales (ASA, AT, AF, Contribution solidarité Autonomie (CSA), FNAL, contribution au dialogue social et versement transport si due) pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération au moment du paiement des heures supplémentaires et **ne peut dépasser ce montant.**

Le cumul avec d'autres mesures

Cette déduction forfaitaire est cumulable avec une autre exonération de cotisations patronales telle que la réduction dégressive Fillon ou les taux réduits pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi, dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations FNAL, versement transport et CSA, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales ou conventionnelles sur la durée du travail.

La rémunération correspondant aux heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires.

Un document aux fins de contrôle est à mettre à disposition (document à remplir par établissement et par semaine civile mentionnant pour chaque salarié, le nombre d'heures supplémentaires effectuées et rémunérées et le mois sur lequel leur paiement intervient, le taux de majoration).

Formalités

La déduction forfaitaire de cotisations patronales doit être déclarée en DSN. L'employeur doit préciser le montant des heures supplémentaires ayant donné lieu à la déduction et le montant de la déduction.

2_Exonération de cotisations salariales

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 met en place un dispositif d'exonération de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse pour les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

Les employeurs agricoles concernés

Tous les employeurs agricoles sont dans le champ d'application de ce dispositif.

Les rémunérations visées

Peuvent bénéficier de cette exonération les rémunérations et majorations versées au titre :

- des heures supplémentaires « classiques », c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ;
- des heures complémentaires ;
- des heures supplémentaires réalisées par les salariés des particuliers employeurs ;
- des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel pour raisons personnelles ;
- des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence dans le cadre d'un aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine ;
- des jours de repos, au-delà du plafond de 218 jours, auxquels ont renoncé les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ;
- des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les autres salariés ne relevant pas des dispositions du code du travail sur la durée du travail ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les jours de repos auxquels ils auraient renoncé au-delà du plafond de 218 jours.

ATTENTION : l'exonération s'applique également à la majoration salariale correspondante dans la limite :

- *des taux prévus par la convention collective ou un accord collectif ;*
- *ou, à défaut, du taux de 25% pour les huit premières heures supplémentaires ou du taux de 50% au-delà, et, pour les heures complémentaires, des taux de 10% dans la limite du 10ème des heures prévues au contrat ou du taux de 25% au-delà.*

Date d'application

L'entrée en vigueur du dispositif a été anticipée au 1er janvier 2019.

Les cotisations visées

Le dispositif d'exonération concerne les cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et la retraite complémentaire. La CSG et la CRDS restent dues.

La formule de calcul

Montant de l'exonération = rémunérations des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par le salarié x taux des cotisations PO d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle obligatoires ainsi que le taux de retraite complémentaire PO dans la limite de 11,31%.

Le taux maximum de 11,31 % représente la somme des taux de cotisations de vieillesse plafonnée PO (6,90 %), de vieillesse déplafonnée PO (0,4 %), de retraite complémentaire sur la T1 (3,15 %) et de la contribution d'équilibre général (0,86 %).

Exemple :

Un salarié est rémunéré 2 500 euros brut par mois. En janvier 2019, il a réalisé des heures supplémentaires et est donc payé 500 € brut en plus (soit 3 000 euros).

Taux de la formule de calcul de l'exonération : $6,90 + 0,40 + 3,15 + 0,86 = 11,31\%$. Le taux maximum n'est donc pas dépassé.

Montant de l'exonération : $500 * 11,31\% = 56,55$ euros.

Ces 56,55 euros ont vocation à être imputés sur les cotisations légales d'assurance vieillesse dues sur la totalité de la rémunération.

Règles de cumul

La réduction est cumulable avec l'application des dispositifs suivants :

- exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale ;
- taux réduits et assiettes forfaitaires ou montants forfaitaires de cotisations.

Montant de l'exonération d'impôt sur le revenu

Dès le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires sont exonérées d'impôt et de cotisations sociales dans la limite de 5 000 euros par an.