

MODALITES D'APPLICATION DE LA LOI TEPA ARTICLE 1ER

Références :

1/ « La loi N° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat crée une réduction de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires, complémentaires et choisie et une réduction de cotisations patronales au titre des seules heures supplémentaires. Elle modifie également les modalités de calcul de la réduction de cotisations dite Fillon. »

2/ Le décret n° 2007 – 1380 du 24 septembre 2007 portant application de l'article 1^{er} de la loi no 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

3/ La circulaire N° DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi no 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

La « Loi TEPA » à compter du 1^{er} octobre 2007

C'est :

**1/ Modification du calcul du Coefficient
« Réduction Fillon »**

2/ Réduction charges salariales

3 / Réduction charges patronales

1 / Nouveau Calcul « Réduction Fillon » :

R = Rémunération totale Brute x Coeff.

Coefficient :

- Entreprises de plus de 19 salariés :

$$\left(\frac{0,260}{0,6} \right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC mensuel}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1 \right)$$

- Entreprises jusqu'à 19 salariés :

$$\left(\frac{0,281}{0,6} \right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{SMIC mensuel}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1 \right)$$

Rémunération prise en compte

La rémunération mensuelle brute est constituée des gains et rémunérations tels que définis à l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale (notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent, les avantages en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire, la compensation salariale d'une perte de rémunération induite par une mesure de réduction du temps de travail qu'elle prenne la forme d'un complément différentiel de salaire ou d'une hausse du taux de salaire horaire) versés au salarié au cours du mois civil, à l'exclusion de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires .

Les changements :

Le coefficient sera fonction, non plus du nombre d'heures rémunérées et du SMIC horaire, mais du SMIC mensuel calculé sur la base de la durée légale du travail.

Le SMIC à prendre en compte :

Smic mensuel = 151,67 x le SMIC horaire.

La rémunération retenue pour le calcul du coefficient est la rémunération totale brute diminuée du montant brute représenté par les heures supplémentaires ou complémentaires (pour les temps partiels).

Particularité du mode de calcul :

Le décret d'application du 24 septembre précise que « le smic déterminé est corrigé à proportion de la durée de travail ou de la durée équivalente au sens du cinquième alinéa de l'article L212-4 du Code du Travail..... »

- Salariés à temps partiel (exemple 32h hebdo) : 32H /hebdo

Le SMIC mensuel à prendre en compte = (151,67 h x 8,44 euros) x **32h** / 35 h.

- Salariés rémunérés intégralement sur la base d'un horaire d'équivalence :

Salarié à temps plein du secteur du TRM « courte distance », durée d'équivalence hebdomadaire est de **39** heures hebdomadaires :

Le SMIC mensuel à prendre en compte = (151,67 h x 8,44 euros) x **39h** / 35 h.

Salarié à temps plein du secteur du TRM « grands routiers », durée d'équivalence hebdomadaire est de **43** heures hebdomadaires :

Le SMIC mensuel à prendre en compte = (151,67 h x 8,44 euros) x **43h** / 35 h.

Rappel / Définition Grand Routier :

Au moins six repos journaliers (ou « découchés ») par mois hors de son domicile.

2/ Réduction charges salariales :

Montant de la réduction

Le montant de la réduction = rémunération des heures supplémentaires et complémentaires x taux de réduction

Le montant de la réduction ne peut excéder le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale (maladie-maternité, invalidité, décès, vieillesse) dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié.

Cette réduction est appliquée au moment du règlement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Taux de réduction = $\frac{\text{montant des cotisations et contributions salariales prises en compte}}{\text{rémunération totale (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$

Le montant des cotisations et contributions salariales est la somme des montants des cotisations salariales :

- maternité-maladie, invalidité, décès ;
- vieillesse ;
- CSG/CRDS ;
- retraite complémentaire ;
- chômage ;

...

Le taux maximum de la réduction est de 21,50 % .

Le taux de la réduction peut donc être inférieur quand le taux des cotisations salariales calculé est moindre.

EXCLUSION

La réduction de cotisations salariales n'est plus applicable lorsque les heures complémentaires deviennent des heures régulières.

Lorsque les heures complémentaires effectuées de manière régulière au sens du septième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant la durée minimale prévue à l'article 38 *septdecies* de l'annexe III au code général des impôts (**6 mois**) , le reversement à l'organisme de recouvrement des montants de la réduction de cotisations salariales précédemment calculés sur la période de douze ou de quinze semaines prévue au septième alinéa de l'article L. 212-4-3 précité doit être effectué au cours du mois civil suivant cette période.

Selon le code du travail, septième alinéa de l'article L. 212-4-3 , les heures complémentaires deviennent des heures régulières lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié dépasse de deux heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat.

2 / Réduction Charges Patronales :

Réduction forfaitaire

Uniquement sur les heures supplémentaires

Deux cas distincts :

- Entreprise de plus de 20 salariés : 0.50 € par heures sup
- Entreprise jusqu'à 20 salariés : 1.50 € par heures sup

JUSTIFICATIF DE LA REDUCTION ET DU NOMBRE D'HEURES EFFECTUEES

1/ L'employeur doit tenir à disposition un document justificatif du montant des réductions qu'il a appliquées en vue d'un contrôle .

C'est un document indiquant le nombre de salariés ouvrant droit à la réduction « Fillon », à la réduction de cotisations salariales et à la déduction de cotisations patronales ainsi que le montant total des exonérations appliquées au titre de chacune de ces dispositions.

Ce document indique aussi, pour chaque salarié,

- son identité ;
- la rémunération brute mensuelle versée ;
- le montant de chaque réduction ou déduction appliquée ;
- le coefficient issu de l'application de la formule de calcul de la réduction « Fillon », le cas échéant le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires et la rémunération afférente.

2/ Le code du travail prévoit divers documents nécessaires au décompte du temps de travail, ***ainsi que dans notre branche d'activité le décret 83-40***. Le nouvel article D. 241-25 du code de la sécurité sociale donne accès aux inspecteurs du recouvrement à ces documents (ainsi qu'aux agents du service des impôts compétent), qui comportent pour chaque salarié la récapitulation du nombre d'heures de travail effectuées.

Toutefois, la présentation du décompte peut varier d'une entreprise à l'autre.

IMPORTANT :

Pour bénéficier des allègements de cotisations :

- ↳ **les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail doivent être respectées ;**
- ↳ **la rémunération des heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.**