

SOCIAL/EMPLOI/ FORMATION

Date : 19/10/07

N° : 26.07

LA DEFISCALISATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES (LOI TEPA DU 21/07/07)

La loi n°2007 – 1223 du 21 août 2007 en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat (dite « loi TEPA ») a été publiée au Journal Officiel du 22 août 2007. L'article 1^{er} de cette loi réforme le régime fiscal et social des heures supplémentaires et complémentaires.

En effet, elle accorde :

- **En faveur des employeurs** : une **déduction forfaitaire des cotisations patronales** sur les heures supplémentaires. Attention, cette déduction ne s'applique pas pour les heures complémentaires des salariés à temps partiel.
- **En faveur des salariés** : une **réduction de cotisations salariales** sur les heures supplémentaires ou complémentaires et une **exonération fiscale**.

Un décret devait fixer le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales ainsi que le montant de la réduction des cotisations salariales. C'est chose faite par le décret du 24 septembre 2007, publié au Journal Officiel du 25 septembre 2007 (Pour une synthèse du dispositif, se reporter à la brève sociale n°25.07)

Par ailleurs, une circulaire ministérielle n°DSS/5B /2007/358 du 1^{er} octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi TEPA du 21 août 2007 vient apporter certaines précisions.

De plus, suite à une réunion à la Direction Générale du Travail en date du 21 septembre 2007, nous avons obtenu le 17 octobre dernier, une réponse écrite concernant la présentation du bulletin de paie.

En effet, la Direction Générale du Travail précise :

« [...] La mise en œuvre de la loi TEPA du 21 août 2007 n'a pas pour effet de modifier la présentation des bulletins de paie. Vous pouvez conserver la présentation actuelle, sachant que seront éligibles les salaires correspondants à la majoration 36^{ème} – 39^{ème} heure, ainsi que la rémunération de 17h33 par mois (correspondant à 4 heures supplémentaires hebdomadaires) incluses dans les 169 heures [...] »

Ces mesures s'appliquent aux salaires perçus à raison des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées depuis le **1er octobre 2007**.

Nous vous présentons ci-après ces nouvelles mesures sous forme de fiches.

Fiche n°1 : Champ d'application

Fiche n°2 : Déduction forfaitaire de cotisations patronales

Fiche n°3 : Réduction de cotisations salariales

I - Employeurs et salariés concernés

Peuvent bénéficier de ce nouveau dispositif :

- tous les employeurs du secteur privé, y compris le secteur agricole, les particuliers employeurs et les employeurs du secteur public ;
- l'ensemble des salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel ou sous convention de forfait.

II - Heures de travail visées

<p>Les heures supplémentaires</p>	<p>Celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire (35h) ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions, dans la limite des taux prévus par accord collectif ou, <u>à défaut</u>, dans la limite des taux légaux de 25 % ou 50 % selon le cas.</p> <p>Dans les entreprises qui appliquent une durée hebdomadaire supérieure à la durée légale et qui « mensualisent » cette durée, les exonérations pourront être calculées sur la base de la rémunération des « heures supplémentaires mensualisées » (soit 17,33 heures pour une entreprise dont la durée collective est de 39 heures par semaine). Dans ce cas, cette rémunération sera corrigée en fonction du nombre de jours d'absence sur l'année.</p> <p><i>Commentaire : Seules les heures supplémentaires <u>réellement</u> effectuées font l'objet d'une exonération. Ainsi, pendant les périodes de congés ou d'absence, durant lesquelles le contrat de travail est suspendu, aucune « heure supplémentaire » ne peut faire l'objet d'une exonération.</i></p> <p><i>Pour notre secteur : il ressort de la loi que les majorations prévues par notre avenant n°2 du 05/02/07 subsistent, à savoir, 10 % de la 36^{ème} à la 39^{ème} heure, 20 % de la 40^{ème} à la 43^{ème} heure et 50 % au-delà. Par conséquent, la loi ne remet pas en cause l'avenant n°2 du 05/02/07. Les employeurs et les salariés des HCR peuvent donc bénéficier du dispositif sur les heures supplémentaires effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure et, le cas échéant, sur les heures supplémentaires effectuées au-delà.</i></p>
<p>Convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle</p>	<p>Sont également concernés par ces mesures :</p> <p>= les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle puisque le décompte de leurs heures supplémentaires s'effectue selon les règles de droit commun (prévues aux articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-8 du code du travail).</p> <p>= les salaires versés au titre des heures effectuées par les salariés au-delà de 1607 heures par an lorsqu'ils sont titulaires d'un forfait annuel en heures.</p>
<p>Forfait annuel en jours</p>	<p>Sont également concernés les salariés au forfait annuel en jours, qui renoncent, au-delà du plafond de 218 jours, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire.</p> <p>Dans ce cas, l'exonération est calculée sur le salaire versé au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de 218 jours, dans la limite de la rémunération journalière majorée de 10, 20 ou 50 % selon le</p>

<p>Forfait annuel en jours (suite)</p>	<p>cas. La rémunération journalière est déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait.</p> <p>Le décompte des jours de travail supplémentaires se fait par rapport au nombre de jours de repos <u>auquel il est renoncé</u>, et non en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au-delà du forfait conventionnel.</p> <p><i>Pour notre secteur : rappelons que l'avenant n° 1 du 13/07/04 prévoit un forfait de 217 jours par an. En conséquence, pour notre secteur, le dispositif ne fonctionne pas pour le jour travaillé entre le 217 et le 218^{ème} jour. Seuls les jours travaillés au-delà du plafond de 218 jours ouvrent droit au présent dispositif, sous réserve que le salarié renonce à des jours de repos.</i></p> <p><i>Exemple : un cadre bénéficiant d'un forfait annuel en jours de 217 jours et ayant renoncé à 3 jours de repos sera exonéré à raison de la rémunération afférente à 2 jours de repos travaillé.</i></p>
<p>Cycle de travail</p>	<p>Sont visées les heures considérées comme « supplémentaires » accomplies dans le cadre du cycle de travail, c'est-à-dire les heures qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail (article L 212-7-1 du code du travail).</p>
<p>Modulation des horaires sur l'année</p>	<p>Sont visées les heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord organisant une modulation des horaires sur l'année, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières heures, celles effectuées au-delà de 1607 heures.</p> <p><i>Pour notre secteur : l'avenant n° 2 du 05/02/07 précise que, constituent des heures supplémentaires :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - en cours d'année, les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire visé à l'article 19.2 (durées maximales du travail) ; - en fin d'année (ou fin de période de modulation), les heures excédant la durée annuelle de 1607 heures, après déduction des heures déjà rémunérées en qualité d'heures supplémentaires durant l'année.
<p>Réduction de la durée du travail sous forme de journées ou de demi-journées de repos</p>	<p>Sont visées, en cas de réduction de la durée du travail sous forme de journées ou de demi-journées de repos :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ou les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures sur une période de 4 semaines (dans un cadre mensuel ou hebdomadaire) - les heures effectuées au-delà de 1607 heures et celles, non déjà décomptées à ce titre, effectuées au-delà de 39 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord (dans un cadre annuel)
<p>Temps réduit pour des raisons familiales</p>	<p>Pour les salariés bénéficiant d'un temps réduit pour des raisons familiales, sont visées les heures effectuées au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'un accord de modulation, au-delà des limites fixées par l'accord.</p>
<p>Heures choisies</p>	<p>Les heures choisies sont celles réalisées par le salarié qui le souhaite, en accord avec l'employeur, au-delà du contingent annuel réglementaire ou conventionnel applicable dans l'entreprise (article L 212-6-1 du code du travail). En pratique, cette possibilité, issue de la loi du 31 mars 2005, qui doit être prévue par une convention ou un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement (sauf pour les entreprises de 20 salariés au plus), a été peu utilisée.</p>

Heures complémentaires	<p>Sont visées les heures complémentaires versées aux salariés à temps partiel dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail stipulée au contrat de travail, ou du plafond supérieur prévu par convention ou accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement, dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle et en-deçà de la durée légale ou conventionnelle de travail.</p>
	<p><i>Pour notre secteur : rappelons que l'avenant n° 2 du 05/02/07 donne la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà du 10ème de la durée initialement fixée au contrat et dans la limite du tiers. Ces heures complémentaires sont majorées de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10ème de la durée initialement prévue au contrat ; - 25% au-delà du 10ème et dans la limite d'un tiers de la durée fixée au contrat <p><i>Les salariés à temps partiel des HCR pourront bénéficier du dispositif sur ces bases.</i></p>

III - Conditions d'application des exonérations

Ce nouveau régime social et fiscal est applicable sous réserve, cependant :

- du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;
- de la non-substitution des heures supplémentaires ou complémentaires à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement de la rémunération due au titre des heures supplémentaires ou complémentaires et ouvrant droit au régime social et fiscal.

Par ailleurs, l'exonération d'impôt sur le revenu et la réduction de cotisations salariales ne sont pas applicables :

- à la rémunération des heures complémentaires lorsque ces heures sont accomplies par les salariés à temps partiel de manière régulière au sens de l'article L 212-4-3, alinéa 7 du code du travail, sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale de 6 mois. Cette durée minimale de 6 mois est, le cas échéant, réduite à la durée restant à courir du contrat de travail si celle-ci lui est inférieure.
- à la rémunération des heures supplémentaires résultant du seul abaissement après le 20 juin 2007, des durées hebdomadaires prévues par l'accord de modulation ou celles prévues en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos.

Dans le cas d'un décompte annuel du temps de travail ou des heures supplémentaires (modulation, forfait jours, ...), ou d'un cycle de plusieurs semaines **entamé avant le 1er octobre 2007** et si le paiement des heures supplémentaires a lieu **après le 1er octobre**, l'assiette servant de base au calcul de la réduction des cotisations salariales et de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale, sera égale à l'ensemble de la rémunération versée en fin d'année 2007 au titre des heures supplémentaires concernées, décomptées sur une base annuelle, effectuées durant cette même année.

Fiche n°2 : Déduction forfaitaire de cotisations patronales (Mesure en faveur des employeurs)

I - Heures concernées par la déduction forfaitaire

Les employeurs bénéficient pour toute heure supplémentaire **effectuée** ou considérée comme telle (voir fiche n°1), d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Attention : ne sont visées par cette déduction forfaitaire de cotisations patronales, **que les heures supplémentaires et non les heures complémentaires** effectuées par les salariés à temps partiel.

Seuls les employeurs entrant dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations, dite « réduction Fillon », ont droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Sont donc visés les employeurs du secteur privé soumis pour leurs salariés à l'obligation d'assurance chômage.

II - Montant de la déduction forfaitaire

Le montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales fixé par décret et qui varie selon l'effectif de l'entreprise, s'élève à :

- **1,5 €** par heure supplémentaire pour les entreprises **d'au plus 20 salariés** ;
- **0,5 €** par heure supplémentaire pour les entreprises **de plus de 20 salariés**.

Exemple :

Au titre des 4 heures supplémentaires effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure, soit 17 h 33 par mois, pour un salarié à 39 heures, l'employeur bénéficie d'une déduction forfaitaire de :

- *17 h 33 x 1,5 € = 25,99 € (entreprises d'au plus 20 salariés)*
- *17 h 33 x 0,5 € = 8,66 € (entreprises de plus de 20 salariés)*

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

Exemple :

A la fin du mois, un salarié a effectué 2 heures 30 minutes supplémentaires dans une entreprise de moins de 20 salariés : son employeur bénéficie de 3,75 € de déduction forfaitaire (2,50 x 1,5 €)

Pour les salariés au forfait annuel en jours qui auront renoncé à un ou plusieurs jours de repos au-delà de 218 jours, la déduction forfaitaire est égale à 7 fois ce montant (selon le cas, 7 fois 0,5 € ou 7 fois 1,5 €).

Attention, la déduction forfaitaire de cotisations patronales n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale. Aussi, en cas de recours au repos compensateur de remplacement, la déduction forfaitaire ne sera accordée que si au moins 100 % de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié. Elle ne sera pas accordée si la rémunération versée correspond uniquement à la majoration de 10 %, 20 % ou de 50 % selon le cas ou si l'intégralité de l'heure supplémentaire est compensée en temps.

→ Comment apprécier l'effectif ?

Cas général : L'effectif s'apprécie **au 31 décembre** (tous établissements confondus) en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois (conformément aux dispositions de l'article L. 620-10 du code du travail).

En cas de création d'entreprise, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif s'apprécie conformément au cas général.

Concernant la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2007, l'effectif est apprécié au 31 décembre 2006.

III - Imputation de la déduction forfaitaire

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur **les sommes dues par les employeurs aux URSSAF** pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de la rémunération versée à l'intéressé au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire.

Sont visées :

- les cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales, c'est-à-dire maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse ; allocations familiales ; accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- et les contributions recouvrées selon les mêmes règles (la contribution au FNAL ; le versement de transport et la contribution de solidarité autonomie).

Toutefois, la déduction ne peut pas dépasser le montant de ces cotisations et contributions.

Il en résulte que le montant des cotisations et contributions patronales dues à l'URSSAF pour un salarié déterminé ne pourra pas être négatif.

IV - Règle de cumul

Cette déduction forfaitaire est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, notamment la **réduction Fillon**.

Le cumul s'effectue **dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale et des autres cotisations patronales recouvrées selon les mêmes règles**, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée.

Il en résulte que la déduction forfaitaire des cotisations patronales **intervient après application** des autres exonérations de cotisations patronales auxquelles l'entreprise peut prétendre.

Fiche n°3 : Réduction de cotisations salariales (Mesure en faveur des salariés)

I - Heures concernées par la réduction

La loi TEPA du 21/08/07 crée dans le code de la sécurité sociale un article L 241-17 instaurant une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale au titre des heures supplémentaires, choisies ou complémentaires.

Toute heure (ou jour) supplémentaire ou complémentaire effectuée (lorsqu'elle entre dans le champ d'application précisé dans la fiche n° 1) ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à la rémunération brute du salarié, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi et dont le salarié est redevable au titre de cette heure.

II - Montant et modalités de calcul de la réduction

Le taux de la réduction applicable à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires correspond au taux résultant du rapport entre la somme des cotisations et contributions rendues obligatoires par la loi au cours du mois où est effectué le paiement de la durée supplémentaire de travail et la rémunération du même mois. Le taux maximum de cette réduction est fixé à 21,50 %.

Chaque mois où des heures ouvrent droit au dispositif, il faudra déterminer ce taux, salarié par salarié. Le calcul de cette réduction s'effectue en deux étapes :

→ 1^{ère} étape : calcul du taux effectif de la réduction

Le taux effectif de cette réduction est ainsi obtenu :

Taux de réduction =

$$\frac{\text{Montant des cotisations et contributions salariales obligatoires prises en compte}}{\text{Rémunération totale (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$$

Le montant des cotisations et contributions salariales prises en compte est calculé sur l'ensemble de la rémunération du salarié et correspond aux :

- cotisations maternité-maladie, invalidité, décès ;
- cotisations vieillesse ;
- contributions CSG / CRDS, après intégration de la réduction représentative de frais professionnels ;
- cotisations de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC) ;
- AGFF ;
- CET ;
- APEC ;
- cotisations chômage ;
- cotisations maladie supplémentaire en Alsace-Moselle.

En conséquence, les cotisations de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire ne sont pas incluses dans le calcul du taux.

Le taux de la réduction doit être calculé en tenant compte, le cas échéant, des taux minorés applicables au salarié, en cas d'application de taux réduits.

Le taux maximum de la réduction est de 21,50 %. Aussi, si le taux ainsi obtenu est inférieur à 21,50 %, c'est ce premier taux qui est pris en compte ; s'il est supérieur à 21,50 %, le taux de la réduction est ramené à 21,50 %.

→ 2ème étape : calcul de la réduction

Le montant de la réduction est égal à :

Le montant de la réduction =

Rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires X taux de la réduction.

Sont prises en compte la rémunération de l'heure et sa majoration, dans la limite des taux conventionnels ou, à défaut, des taux légaux.

Lorsque le calcul de la réduction de cotisations salariales donne un montant à plusieurs décimales, il y a lieu d'arrondir ce montant à deux décimales après la virgule.

Exemple de réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires :

Cas d'un salarié non-cadre rémunéré sur la base de 169 heures, c'est-à-dire 1426,36 € par mois (169 h x 8,44 €), effectuant 17,33 heures supplémentaires majorées de 10 % et nourri 2 repas par jour :

- Rémunération heures supplémentaires pour calculer la réduction : (8,44 € x 110 %) x 17 h 33 = 160,89 €

- Salaire brut soumis à cotisations : 1426,36 € + (8,44 € x 10 % x 17 h 33) + 141,24 € (nourriture) = 1 582,23 €

- Montant des cotisations salariales dues sur le salaire brut : 351,90 €¹

- Taux effectif de réduction (= rapport « cotisations salariales » / salaire brut) : 351,90 € / 1 582,23 € = 0,2224, soit 22,24 %

Ce taux étant supérieur au taux maximum de 21,50 %, il doit être ramené à hauteur de 21,50 %

- Montant de la réduction de cotisations salariales : 160,89 € x 21,50 % = 34,59 €

Il en résulte que pour notre secteur, dans la majorité des cas, le taux effectif de la réduction sera de 21,50 %.

*** Vous trouverez ci-joint un modèle de présentation du bulletin de paie ***

III - Imputation de la réduction

La réduction de cotisations salariales s'impute sur le montant des **cotisations salariales de sécurité sociale** (maladie-maternité : 0,75 % ; vieillesse plafonnée : 6,65 % et vieillesse déplafonnée : 0,10 %, lorsqu'il n'est pas fait application de taux réduits) dues par chaque salarié au titre de l'ensemble de la rémunération versée au salarié au moment du paiement des heures de travail supplémentaires ou complémentaires.

¹ Les cotisations salariales prises en compte sont les suivantes : maladie-maternité (0,75 %), vieillesse plafonnée (6,65 %), vieillesse déplafonnée (0,10 %), chômage (2,40 %), retraite complémentaire (3,75 %), AGFF (0,80 %), CSG et CRDS (7,50 % + 0,50 % = 8 %, ramené à 7,76 %, compte tenu de l'abattement de 3 %).

Le montant de la réduction se fait sur chaque bulletin de paie, **sans pouvoir excéder le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale** dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié.

Exemple de limite des cotisations salariales de sécurité sociale due sur l'ensemble de la rémunération : 1 582,23 € x 7,50 % (maladie-maternité : 0,75 % ; vieillesse plafonnée : 6,65 % et vieillesse déplafonnée : 0,10 %) = 118,67 €. Les 34,59 € de réduction (indiquée ci-dessus) peuvent donc être intégralement déduits.

Cette réduction est appliquée au moment du règlement des heures supplémentaires ou complémentaires. Il n'y a pas de report possible sur le mois suivant ou sur un autre salarié de l'établissement.

Les cotisations de chômage et de retraite complémentaire restent versées intégralement aux organismes concernés.

Par ailleurs, il est prévu le reversement à l'URSSAF de la réduction des cotisations salariales lorsque les heures complémentaires accomplies de manière régulière ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée à six mois ou moins si la durée du contrat de travail restant à courir est inférieure. Le reversement des cotisations salariales doit être effectué dans le mois civil qui suit une période de 12 ou 15 semaines.

IV - Règle de cumul

La réduction n'est pas cumulable avec une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale ou avec l'application d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations.

Seul est autorisé le cumul avec l'application de taux réduits de cotisations. La réduction des cotisations salariales intervient alors après application des taux réduits de cotisations auxquels, le cas échéant, le salarié peut prétendre.

Information complémentaire : les rémunérations perçues par le salarié au titre des heures supplémentaires ou complémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu.

I - Obligations déclaratives à accomplir

L'employeur n'a aucune formalité préalable à accomplir. Il calcule directement chaque mois la réduction et déduction à appliquer.

Il doit néanmoins établir un document en vue du contrôle de l'application de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Il devra mettre ce document **à la disposition** des agents du service des impôts compétent ou des agents chargés du contrôle des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF).

Ce document doit comporter les **mentions** suivantes :

- le nombre de salariés ouvrant droit à réduction et à déduction ;
- le montant total des exonérations appliquées au titre de chacun de ces dispositifs ;
- pour chaque salarié, son identité, le montant de la rémunération brute mensuelle versée, le montant de la réduction et déduction appliquée et le nombre d'heures de travail complémentaires ou supplémentaires effectuées et la rémunération y afférente.

L'employeur doit en outre tenir à disposition toute information permettant le **contrôle** de la **durée** du **travail**. Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur établit au moins **une fois par an** pour chaque salarié, un **récapitulatif** hebdomadaire des **temps de travail supplémentaires** effectués indiquant :

- le mois au cours duquel ils sont rémunérés ;
- le taux de la majoration salariale correspondant aux heures supplémentaires ou complémentaires.

Dans le cas où les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire à l'obligation, pour les seules heures concernées. Les heures effectuées au-delà de la durée collective doivent être comptabilisées.

Les employeurs qui utilisent notamment le TEE (titre-emploi-entreprise) ou le chèque emploi TPE sont également tenus de respecter ces formalités.

Le respect de ces obligations conditionne le bénéfice de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

II - Information des représentants du personnel

L'employeur devra informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Un bilan annuel est transmis à cet effet.

Pour conclure, nous vous rappelons que les URSSAF mettent à la disposition des entreprises des informations pratiques par le biais :

- d'Internet (www.urssaf.fr),
 - de brochures
 - et d'une assistance téléphonique accessible depuis le 1^{er} octobre, au **0821 08 00 01**.
-