

Le régime fiscal et social des heures supplémentaires et des heures complémentaires

dernière mise à jour le 5 octobre 2007



Sommaire

- [Quels sont les employeurs et les salariés visés par le dispositif ?](#)
- [Quel est le champ d'application des avantages fiscaux et sociaux ?](#)
- [En quoi consiste l'avantage fiscal ?](#)
- [En quoi consiste la réduction de cotisations salariales ?](#)
- [En quoi consiste la déduction forfaitaire de cotisations patronales ?](#)
- [Quelle sont les informations que doit produire l'employeur en cas de contrôle ?](#)
- [Quelles sont les obligations à respecter par les employeurs ?](#)

Synthèse

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (JO du 22 août) (dite « Loi TEPA ») vise à diminuer le coût du travail pour les entreprises qui augmentent la durée de travail de leurs salariés tout en incitant ces derniers à travailler plus en ayant la garantie d'une augmentation de leurs revenus. Dans ce but, l'article 1er de la loi instaure pour le salarié des exonérations fiscales et de cotisations sociales salariales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein), complémentaires (salariés à temps partiel) ou le renoncement à des jours de repos (salariés en forfait jour). Pour l'employeur, il crée une déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable uniquement aux heures supplémentaires et au renoncement à des jours de repos, diminuant ainsi le coût de chacune de ces heures. Ces dispositions sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1er octobre 2007.

A savoir

Les dispositions prévues par la loi du 21 août 2007 s'appliquent, dans les conditions et limites que cette loi fixe, à tous les salariés, y compris les salariés qui ne sont pas régis par les dispositions de droit commun sur la durée du travail (travailleurs à domicile, concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, etc.). Pour ces salariés, en tant que de besoin, un décret spécifique établit les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues par cette loi. Celle-ci s'applique également aux assistant(e)s maternel(le)s et aux salariés du particulier employeur. Pour les agents publics des trois fonctions publiques (Etat, territoriale, hospitalière), elle s'applique dans les conditions fixées par [le décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007](#) (JO du 5)

Fiche détaillée

Quels sont les employeurs et les salariés visés par le dispositif ?

Sont concernés par le dispositif les employeurs du secteur privé ou du secteur public, et leurs salariés travaillant à temps plein ou à temps partiel ou qui renoncent à des jours de congés.

Quel est le champ d'application des avantages fiscaux et sociaux ?

1 - Salariés à temps plein (article 81 quater, I-1, du code général des impôts)

▀ Heures décomptées à partir de la durée légale hebdomadaire

Sont tout d'abord visées les heures supplémentaires définies à l'article 212-5 du code du travail, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail (35 heures) ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité. Il en résulte que si la durée conventionnelle du travail est inférieure à trente-cinq heures, les heures effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale du travail ne bénéficient pas de la mesure d'exonération puisque ce ne sont pas des heures supplémentaires au sens du code du travail (en ce sens, Cass. soc. 15 février 1995, n° 91-43.966 Mahé et a. c/ Scop Rochebrune et a.).

Il en est de même des heures effectuées entre la durée légale et la durée d'équivalence puisque ces heures ne sont pas non plus des heures supplémentaires au sens du code du travail (article L. 212-4 du code du travail). Il est à noter que sont ainsi notamment concernés 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 le droit commun prévu aux articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-8 du code du travail.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. A défaut de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel applicable, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de 25 % pour les huit premières heures
- de 50 % pour les heures suivantes ;

L'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise avait prévu, dans les entreprises de moins de vingt salariés au 31 mars 2005, des dispositions dérogatoires au taux de majoration des heures supplémentaires (10% sans accord collectif préalable) et à leurs prises en compte dans le contingent d'heures supplémentaires (uniquement à compter de la 37ème heure). Ces dispositions devaient prendre fin le 31 décembre 2008. L'article 1er de la loi met fin, de façon anticipée, à ces dispositions dérogatoires.

▸ Heures choisies

Entrent également dans le champ de la mesure d'exonération, les heures choisies, c'est-à-dire celles effectuées par le salarié, en accord avec son employeur, et dans le cadre prévu par accord collectif, au-delà du contingent d'heures supplémentaires (légal ou conventionnel) applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement (article L. 212-6-1 du code du travail).

▸ Cycles

Dans les entreprises ou établissements dans lesquels la durée de travail est organisée sous forme de cycles de travail, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de trente-cinq heures calculée sur la durée du cycle (article L. 212-7-1 du code du travail) entrent également dans le champ de la mesure d'exonération.

▸ Modulation

Entrent dans le champ de la mesure d'exonération, dans les entreprises ou établissements couverts par une convention ou un accord collectif de modulation du temps de travail (article L. 212-8 du code du travail) :

- les heures effectuées hebdomadairement au-delà de la limite haute de la modulation prévue par la convention ou par l'accord ;
- en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de 1 607 heures à l'exception de celles payées en cours de modulation ;

▸ Rachat de JRTT

Dans les entreprises ayant opté pour l'octroi de « jours RTT » (article L. 212-9 du code du travail), entrent dans le champ de la mesure d'exonération :

- les heures effectuées hebdomadairement au-delà de 39 heures (ou du plafond inférieur fixé par convention ou accord) ;
- les heures, autres que les précédentes, selon l'organisation qui a été retenue dans l'entreprise, au-delà d'une durée moyenne de 35 heures sur la période de quatre semaines ou au-delà de 1607 heures ;

▸ Forfaits

Entrent dans le champ de la mesure d'exonération, pour les salariés relevant d'une convention de forfait établie en heures sur une base annuelle (article L. 212-15-3, II, du code du travail) : les heures effectuées au-delà de 1 607 heures, que ces heures soient effectuées à l'intérieur ou au-delà du forfait annuel.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures incluses dans le forfait mais majorées étant pondérées en fonction des taux de majoration appliqués à leur rémunération.

▸ Forfaits annuels en jours

La mesure d'exonération est également applicable aux forfaits annuels en jours pour les jours de repos auxquels les salariés renoncent en accord avec l'employeur, et dans le cadre prévu par accord collectif, en contrepartie d'un supplément de salaire (article L. 212-15-3, III, du code du travail). Dans ce cas, la mesure d'exonération s'applique au salaire versé au titre des jours de travail supplémentaires effectués au-delà de 218 jours.

Le décompte des jours de travail supplémentaires se fait au regard du nombre de jours de repos auquel il est renoncé et non en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au-delà du forfait conventionnel.

La majoration de salaire par jour de repos auquel il aura été renoncé est prise en compte dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire (hors primes et autres éléments de rémunération n'entrant pas dans le forfait) et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 %.

La mesure d'exonération est également applicable aux salaires versés en application du II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise permettant aux salariés :

- de renoncer dans la limite de dix jours par an, à une partie de leurs « jours RTT » (accordés en application de l'article L. 212-9 du code du travail) ou de leurs jours de repos effectués au-delà de 218 jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours (en application du III de l'article L. 212-15-3 du code du travail) ;
- ou d'effectuer, dans la limite de soixante-dix heures par an, des heures au-delà de 1607 heures annuelles dans le cadre d'une convention de forfait en heures (en application des I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail).

2 - Salariés à temps partiel (article 81 quater, I-2, du code général des impôts)

▸ Temps partiel

Bénéficiaire de la mesure d'exonération les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixées par le contrat (articles L. 212-4-3 et L. 212-4-4 du code du travail).

L'exonération est acquise soit dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue par le contrat de travail, qui est la limite de droit commun fixée par le code du travail, soit dans la limite fixée par un accord collectif qui peut la porter jusqu'à un tiers de la durée contractuellement prévue.

Elle s'applique à la rémunération, le cas échéant majorée dans la limite de 25 %.

L'exonération d'impôt sur le revenu et, par suite, la réduction de cotisations salariales, ne sont pas applicables aux heures complémentaires accomplies de manière régulière au sens du septième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, sauf si elles ont été entièrement intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale. Cette durée minimale est fixée à six mois, réduite, le cas échéant, à la durée restant à courir du contrat de travail si celle-ci est inférieure. S'agissant de la réduction de cotisations salariales, le non-respect de ces dispositions entraîne le reversement à l'organisme de recouvrement des montants de la réduction précédemment calculés sur la période de douze ou de quinze semaines prévue par l'article L. 212-4-3, septième alinéa, du code du travail. Ce reversement doit être effectué au cours du mois civil suivant cette période (article D. 241-23 du code de la sécurité sociale). Sur ce point particulier, on peut se reporter aux précisions et aux exemples figurant dans la [Circulaire DSS/5B/2007/358 du 1er octobre 2007](#)

▀ **Salariés à temps partiel dont la durée de travail est fixée sur l'année**

La mesure d'exonération est également applicable aux heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel dont la durée de travail est fixée sur l'année et qui demeurent régis par les dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail applicables à la date de la publication de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (article 12-IX de cette loi).

▀ **Salariés à temps partiel familial**

La mesure d'exonération est également applicable aux salariés à temps partiel familial (article L. 212-4-7 du code du travail) au titre des heures supplémentaires qu'ils effectuent selon le droit commun prévu aux articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-8 du code du travail.

Dans ce cas, sont prises en compte la rémunération et les majorations définies au point 1 (décompte heure pour heure au-delà de la durée légale hebdomadaire).

3 - Salariés des particuliers employeurs (article 81 quater, I-3, du code général des impôts)

Entrent également dans le champ de la mesure les heures supplémentaires effectuées par les salariés employés au domicile de particuliers, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de quarante heures. La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. A défaut de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel applicable, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de 25 % pour les huit premières heures
- de 50 % pour les heures suivantes.

4 - Assistants maternels (article 81 quater, I-4, du code général des impôts)

La mesure d'exonération est applicable aux salaires versés aux assistants maternels au titre des heures supplémentaires qu'ils effectuent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures (en application de l'article D. 773-8 du code du travail).

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite du taux fixé par voie de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel. A défaut de convention collective ou d'accord professionnel ou interprofessionnel applicable, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de 25 % pour les huit premières heures
- de 50 % pour les heures suivantes.

Les heures complémentaires accomplies par ceux d'entre eux auxquels s'applique la convention collective « assistant maternel » (c'est-à-dire ceux employés par un particulier) sont également exonérées.

En quoi consiste l'avantage fiscal ?

La rémunération perçue par les salariés au titre des heures supplémentaires ou complémentaires, ou des temps de travail supplémentaires effectués à compter du 1er octobre, est, dans les limites visées ci-dessus, exonérée d'impôt sur le revenu. Cette exonération couvre le salaire et, dans les limites visées ci-dessus, la majoration de salaire liée à l'accomplissement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Pour de plus amples précisions sur ce point, il convient de contacter « Impôts service » au 0820 32 42 52.

On peut également consulter le « Questions / Réponses » mis en ligne sur le site www.impots.gouv.fr

En quoi consiste la réduction de cotisations salariales ?

Toute heure supplémentaire ou complémentaire ou toute autre durée de travail effectuée, lorsque sa rémunération entre dans le champ d'application de l'exonération fiscale (voir ci-dessus) ouvre droit à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Ainsi, la rémunération nette perçue par le salarié, pour ces heures, s'en trouve augmentée.

Taux maximum de la réduction

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

Pour les salariés relevant de régimes spéciaux (mines, transports collectifs de voyageurs...), des décrets préciseront les modalités de la réduction de cotisations sociales salariales qui leur sera applicable.

Calcul de la réduction

Le calcul de cette réduction doit se faire salarié par salarié, en deux étapes : dans un premier temps, il convient de calculer le taux de réduction applicable, puis, dans un second temps, de calculer la réduction proprement dite

▀ Le taux effectif de la réduction

Ce taux s'obtient par la formule suivante :

montant des cotisations et contributions salariales prises en compte

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 et contributions suivantes :

- ▀ cotisations maladie-maternité, invalidité, décès ;
- ▀ cotisations vieillesse ;
- ▀ contributions CSG/CRDS ;
- ▀ cotisations de retraite complémentaire ;
- ▀ cotisations chômage ;
- ▀ cotisations maladie supplémentaire en Alsace-Moselle. Le taux maximum de la réduction est de 21,50 %.

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 des taux réduits de cotisations (ex. Journalistes). Dans ce cas, la réduction de cotisations salariales s'applique dans la limite du taux effectif visé ci-dessus, calculé en tenant compte des taux minorés applicables au salarié.

▀ Le montant de la réduction

Montant de la réduction = rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires X taux de la réduction

Cette réduction s'impute sur le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale. Son montant 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.

Lorsque les heures supplémentaires ou complémentaires sont payées régulièrement, l'imputation se fait sur chaque bulletin de paye. Lorsqu'elles sont payées une fois par an, l'imputation se fait sur le bulletin de paye établi au moment du paiement de ces heures, sans dépasser les cotisations salariales de sécurité sociale dues.

En quoi consiste la déduction forfaitaire de cotisations patronales ?

Le nouvel article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale prévoit que toute heure supplémentaire ou toute autre durée du travail, à l'exception des heures complémentaires, dont la rémunération entre dans le champ d'application de l'exonération fiscale (voir ci-dessus), ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales ne concerne pas les heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel.

Champ d'application de la mesure

La déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale est applicable aux salariés des entreprises entrant dans le champ de l'[allègement général sur les bas salaires](#) (réduction dite « Fillon »).

Montant de la déduction forfaitaire

Le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales est fixé à 0,50 € par heure supplémentaire dont la rémunération entre dans le champ d'application de l'exonération fiscale.

Toutefois :

- ▀ dans les entreprises employant au plus 20 salariés, ce montant est majoré d'un euro, ce qui porte la déduction à 1,50 € par heure supplémentaire ; dans ce cas, l'employeur doit s'assurer du respect des dispositions du Règlement (CEE) n° 1998/2006 de la Commission du 15 décembre 2006 concernant l'application des règles dites de minimis (sur ce point, il convient de se renseigner auprès de l'Urssaf dont relève l'entreprise ou de consulter [le site Internet](#)).
- ▀ à titre transitoire, jusqu'au 31 décembre 2008, le montant de la déduction est également majoré d'un euro dans les entreprises de plus de 20 salariés auxquelles est applicable le régime dérogatoire des heures supplémentaires instauré par la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 ; sont visées par cette disposition les entreprises de 20 salariés au plus au 31 mars 2005 qui ont franchi ce seuil depuis cette date ou le franchiront avant le 31 décembre 2008.

La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.

La déduction forfaitaire est également applicable au cas du salarié au forfait jours renonçant à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire. Son montant est alors de sept fois le montant versé pour une heure supplémentaire (selon le cas, sept fois 0,5 € ou sept fois 1,5 €)

Calcul des effectifs

Pour l'application de la déduction forfaitaire majorée aux entreprises employant au plus 20 salariés, l'effectif de l'entreprise est apprécié 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 [des articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail](#)

Cet effectif détermine le montant de la déduction forfaitaire applicables au titre des gains et rémunérations versés à compter du 1er janvier de l'année suivante et pour la durée de celle-ci. Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies ci-dessus, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année. Pour une entreprise créée entre le 1er octobre et le 31 décembre 2007, l'effectif est apprécié à la date de sa création ; au titre de l'année 2008, l'effectif de cette entreprise est apprécié dans les conditions définies ci-dessus, en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année

Pour la détermination de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale applicable aux heures supplémentaires effectuées du 1er octobre au 31 décembre 2007, l'effectif de l'entreprise est apprécié au 31 décembre de l'année 2006, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions [des articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail](#)

Mode d'imputation de la déduction forfaitaire

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur les sommes dues par l'employeur à l'URSSAF (ou à la caisse de mutualité sociale agricole), pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant. Cette imputation s'effectue donc sur :

- les cotisations patronales de sécurité sociale (assurance maladie, vieillesse, famille, accident du travail-maladies professionnelles) ;
- les autres cotisations patronales recouvrées selon les mêmes règles, soit la contribution au Fonds national d'aide au logement (FNAL), le versement transport et la contribution solidarité autonomie.

Cumul avec d'autres exonérations patronales

La déduction forfaitaire est cumulable avec les autres dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale : embauche dans une zone de redynamisation urbaine, de revitalisation rurale ou dans un bassin d'emploi à redynamiser, embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, réduction générale des cotisations patronales (dite réduction « Fillon »), etc. Pour chaque salarié considéré, ce cumul s'applique toujours dans la limite des cotisations patronales dues sur l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée supplémentaire travaillée.

Quelle sont les informations que doit produire l'employeur en cas de contrôle ?

Le bénéfice de la réduction de cotisations salariales et de la déduction forfaitaire de cotisations patronales est subordonné à la mise à la disposition des agents du service des impôts compétent ou des agents des organismes de recouvrement (Urssaf), par l'employeur, des informations prévues aux articles D. 212-18 à D. 212-24 [du code du travail](#) relatifs au contrôle de la durée du travail.

Si les documents existants ne mentionnent pas de façon expresse le nombre d'heures supplémentaires/complémentaires effectuées, en fonction du taux de majoration auxquelles elles sont rémunérées ainsi que le mois au cours duquel elles ont été rémunérées, ils doivent être complétés, au moins une fois par an, par un récapitulatif hebdomadaire par salarié comprenant ces informations.

A titre d'exemple , ces informations peuvent être présentées de la façon suivante :

Identité du salarié	Semaine	Heures complémentaires	Heures supplémentaires (36ème- 44ème heure) à 25 %	Heures supplémentaires (au-delà de la 44ème heure) à 50 %	Mois de paye des heures supplémentaires
X	46		8	1	Novembre
Y	47	2			Décembre

Pour les salariés dont les heures supplémentaires ne sont pas décomptées de façon hebdomadaire, sauf si les documents prévus par le code du travail mentionnés comportent déjà cette information, le récapitulatif comporte le nombre d'heures de travail effectuées pour chaque semaine où des heures supplémentaires auront été effectuées.

L'ensemble de ces informations peut être produit sur support dématérialisé. Elles sont mises à disposition en cas de contrôle seulement. Il n'est pas prévu de transmission systématique à l'URSSAF.

Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'employeur doit seulement indiquer à l'inspecteur quelle est la durée collective. En revanche, si des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de cette durée collective, l'employeur est soumis aux mêmes obligations de mise à disposition d'informations que celles présentées ci-dessus .

Les informations mentionnées ci-dessus doivent également être tenues à disposition par les employeurs qui utilisent les dispositifs mentionnés dans la deuxième phrase du IV de l'article L. 241-17 du Code de la sécurité sociale pour bénéficier de la réduction de cotisations salariales ou de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale. Sont concernés les employeurs qui ont recours au titre emploi entreprise, au service chèque-emploi pour les très petites entreprises, au CESU, au chèque-emploi associatif, au service « Paje emploi » ou au titre de travail simplifié.

Quelles sont les obligations à respecter par les employeurs ?

Pour éviter tout risque de dérive et limiter les effets d'aubaine, la loi du 21 août 2007 fixe des obligations à respecter par les employeurs pour bénéficier des nouveaux avantages.

Le respect de la réglementation du travail

Le nouveau dispositif est destiné à favoriser l'accomplissement d'heures supplémentaires par les salariés à temps plein et d'heures complémentaires par les salariés à temps partiel. Ces mesures incitatives ne modifient pas les règles d'établissement de la durée du travail ou les modalités d'organisation du travail définies par le code du travail. Les employeurs doivent donc continuer à s'y conformer, tout comme ils doivent continuer de se conformer aux règles conventionnelles relatives à la durée du travail.

Le principe de non substitution

Les avantages prévus par la loi du 21 août 2007 ne sont pas applicables lorsque la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires ou des temps de travail excédentaires se substitue à d'autres éléments de rémunération (par exemple : une prime), à moins toutefois 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 rémunération au titre des heures supplémentaires ou complémentaires ou des temps de travail excédentaires éligibles au nouveau dispositif.

La modification d'accords de modulation ou de réduction du temps de travail

Afin d'éviter des effets d'aubaine, en l'occurrence la création « artificielle » d'heures supplémentaires dans le seul but de bénéficier des avantages prévus par la loi du 21 août 2007, il est prévu que ces avantages ne s'appliquent pas à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, soit de la limite haute de modulation dans les entreprises ayant opté pour la modulation du temps de travail, soit du plafond hebdomadaire pour l'octroi de jours de RTT.

Pour des raisons liées à leur activité ou à leur organisation interne, les entreprises peuvent évidemment, avant comme après le 20 juin 2007, procéder à un abaissement de la durée de travail annuelle. Simplement, les heures supplémentaires créées par un abaissement de cette durée, après le 20 juin 2007, n'ouvriront pas droit aux avantages de la loi du 21 août 2007.

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/regime-fiscal-social-heures-supplementaires-heures-complementaires-6391.html>