



Ministère des affaires sociales et de la santé
Ministère de l'économie et des finances

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement de
la sécurité sociale
Bureau de la législation
financière - 5B

Le directeur de la sécurité sociale

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des
organismes de sécurité sociale

CIRCULAIRE N°DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012 relative au régime social applicable aux heures supplémentaires et au taux du forfait social résultant de la loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Date d'application : immédiate

NOR : AFSS1232590C

Classement thématique : sécurité sociale : organisation, financement

La présente circulaire est disponible sur les sites www.securite-sociale.fr et www.circulaires.gouv.fr.

Résumé : Le questions-réponses annexé à la présente circulaire vise à répondre aux interrogations des cotisants sur l'entrée en vigueur de la seconde loi de finances rectificative pour 2012 modifiant le régime social applicable aux heures supplémentaires et complémentaires et fixant à 20% le taux du forfait social, sauf pour les contribution des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et pour les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives ouvrières de production.

Mots-clés : allègements généraux, réduction Fillon, heures supplémentaires, TEPA, forfait social

Texte abrogé : Néant

Textes de référence : articles L. 137-16, L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale

Annexe : questions-réponses

L'article 3 de la loi de finances rectificative pour 2012 n° 2012-958 du 16 août 2012 supprime, pour les heures effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012, le dispositif d'exonérations salariales applicable aux heures supplémentaires et complémentaires et limite aux entreprises de moins de 20 salariés le bénéfice de la déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires. Son montant est fixé par un décret en cours de publication.

En outre, l'article 33 de cette même loi augmente à 20 % le taux du forfait social applicable aux sommes versées à compter du 1^{er} août 2012 (à l'exception de celles qui financent la prévoyance ou qui alimentent la réserve de participation des sociétés ouvrières coopératives de production, pour lesquelles le taux du forfait social est maintenu à 8%).

Le questions-réponses annexé à la présente circulaire vise à faciliter la mise en œuvre de ces nouveaux dispositifs.

Pour le ministre et par délégation,
le chef de service, adjoint au directeur de la
sécurité sociale

Signé

François GODINEAU

Circulaire N°DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012
relative au régime social applicable aux heures supplémentaires et au taux du forfait social
résultant de la loi n°2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012.

Situation des employeurs au regard des exonérations sur les heures supplémentaires et de l'allègement général sur les bas salaires.

1. Quelles sont les réductions applicables aux entreprises qui emploient moins de 20 salariés ?	Les entreprises employant moins de 20 salariés continuent de bénéficier de la déduction forfaitaire patronale dans les mêmes conditions qu'auparavant : les heures supplémentaires effectuées par les salariés à temps complet ouvrent droit à une réduction de 1,50 € par heure.
2. Quelles sont les réductions applicables aux entreprises qui emploient au moins 20 salariés c'est-à-dire 20 ou plus) ?	Les heures supplémentaires réalisées à partir du 1 ^{er} septembre 2012 n'ouvrent plus droit à la déduction forfaitaire de 0,50 € sauf cas particuliers concernant les salariés qui relèvent des Q/R n°5, n°6, n°10 et n°11.
3. Quel est l'impact de la loi de finances sur la réduction générale des cotisations patronales?	Le calcul de la réduction générale des cotisations patronales ou allègement « Fillon » n'est pas modifié par la loi de finances. En effet, la valeur du SMIC au numérateur de la formule de calcul de cette exonération reste majoré, le cas échéant, des heures supplémentaires et complémentaires bénéficiant du régime social découlant du dispositif prévu aux articles L. 241-17 et L. 241-18 CSS tels qu'ils étaient applicables avant l'entrée en vigueur de la loi de finances rectificative du 9 août 2012. Seul le dispositif concernant les heures supplémentaires et complémentaires est modifié.
4. A partir de quand le nouveau seuil pour la réduction « Fillon » va-t-il s'appliquer ?	Le seuil pour le bénéfice de la réduction majorée Fillon a été étendu de « 1 à 19 salariés » à : « moins de 20 » salariés, ce qui permet d'uniformiser les modalités d'application des seuils d'effectifs en matière de prélèvements sociaux. La réduction générale ayant été annualisée, ce nouveau seuil s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2013, sur la base de l'effectif annuel de l'année 2012 apprécié au 31 décembre 2012 (selon les modalités du décret n°2009-775 du 23 juin 2009 relatif aux modalités de décompte des effectifs). Cette évolution du seuil « Fillon » est coordonnée avec l'évolution du seuil applicable à la déduction forfaitaire patronale à laquelle ouvrent droit les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés : • L'article 37 de la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a remplacé le seuil mentionné à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale : « entreprises employant au plus 20 salariés » (soit 20 salariés ou moins) par le seuil : moins de 20 salariés (soit strictement moins de 20 salariés ; on rappellera que l'effectif se calcule en moyenne sur l'année en tenant compte du temps partiel et des

- entrées-sorties, et qu'il n'est pas a priori un nombre entier).
- Comme pour la réduction « Fillon », ce nouveau seuil s'applique donc pour le calcul des effectifs au 31 décembre 2012, pour l'année 2013.

Situation des salariés en fonction de l'organisation du temps de travail à laquelle ils sont soumis

5. Quel est le régime applicable aux salariés disposant d'un contrat de travail prévoyant le décompte hebdomadaire des heures supplémentaires ?	Lorsque le temps de travail du salarié est décompté sur la semaine civile, les heures supplémentaires et complémentaires (pour ce qui concerne la réduction salariale) et les heures supplémentaires (pour la déduction forfaitaire pour les entreprises d'au moins 20 salariés) n'ouvrent plus droit au bénéfice des exonérations à compter du 1^{er} septembre 2012. Le 1^{er} septembre étant un samedi et le décompte du temps de travail étant généralement calqué sur la semaine civile, le nouveau régime des heures supplémentaires s'appliquera à celles effectuées à compter du 3 septembre 2012. <i>Exemple : un salarié réalise chaque semaine 35 heures réparties sur 5 jours, soit 7 heures par jour. Si, le 1er septembre ce salarié effectue 4 heures supplémentaires, celles-ci seront éligibles à la réduction dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012. En revanche, celles réalisées à compter du 3 septembre n'ouvriront plus droit aux réductions.</i> Depuis la loi du 20 août 2008, le décompte des heures supplémentaires peut également s'effectuer dans le cadre de toute séquence hebdomadaire définie par un accord d'entreprise ou de branche. Ainsi, la réduction et la déduction TEPA dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012 sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires effectuées jusqu'à la fin de la période de référence hebdomadaire débutant avant le 1^{er} septembre 2012 à 0 heure. <i>Exemple : un salarié voit son temps de travail organisé par un accord qui prévoit que la semaine de travail débute le mercredi 0 heures et se termine le mardi 24 heures. Alors, les heures effectuées entre le mercredi 29 août et le mardi 4 septembre 24 heures ouvrent encore droit aux réductions TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012, la semaine en question ayant débuté avant le 1^{er} septembre soit le mercredi 29 août. En revanche, celles réalisées à compter du 5 septembre n'ouvriront plus droit aux réductions.</i>
6. Comment s'appliquent les exonérations pour les salariés dont la répartition du temps de travail s'effectue sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ?	Pour ces personnes, si la période annuelle de décompte du temps de travail prend fin au plus tard le 31 décembre 2012, les rémunérations des heures effectuées au-delà de 1607 heures bénéficient de la réduction salariale et de la déduction patronale dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012, y compris si leur rémunération, est versée dans les premiers jours du mois de janvier 2013. <i>Exemple : un salarié dispose d'un accord d'annualisation du temps de travail qui s'achève le 31/12/2012. Il est constaté le dernier jour du mois de décembre que ce salarié a réalisé 20 heures supplémentaires. Ces heures payées en janvier 2013 au salarié, ouvrent droit au bénéfice des allègements TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012.</i> Pour les personnes dont la période annuelle de décompte de temps de travail s'achève à compter du 1^{er} janvier 2013, les heures supplémentaires n'ouvrent plus droit à la réduction salariale ou à la déduction patronale (s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 20 salariés).
7. Pour les salariés qui relèvent d'un	Seules les heures effectuées dans le cadre d'un accord s'achevant au plus tard au 31 décembre 2012 bénéficient du régime

accord « d'annualisation » dont la période de décompte de la durée du travail s'achève après le 01/01/2013, ayant dépassé le seuil de déclenchement des heures supplémentaires avant le 31/12/2012 ?	social applicable aux heures supplémentaires avant l'entrée en vigueur de la LFR2 pour 2012 : dans le cas où la période de décompte de la durée du travail s'achève à compter du 1 ^{er} janvier 2013, les heures supplémentaires réalisées en 2012 ne seront pas éligibles à la réduction salariale ou à la déduction patronale (s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 20 salariés).
8. Comment s'appliquent les exonérations lorsque la période de décompte de la durée du travail prévue par l'accord d'annualisation prend fin le 31/12/2012 et qu'en octobre, le seuil hebdomadaire déclenchant le décompte des HS est dépassé ?	Le salarié n'a pas atteint 1 607 heures de travail et ces heures n'ouvrent droit ni à la réduction salariale, ni à la déduction forfaitaire (s'il s'agit d'une entreprise d'au moins 20 salariés) car elles ont été effectuées au-delà du 1 ^{er} septembre 2012 et ne relèvent pas des heures supplémentaires dont le décompte est effectué sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.
9. La période de décompte de la durée du travail prévue par l'accord d'annualisation court du 01/05/2012 au 30/04/2013. Y aura-t-il une possibilité de proratisation des heures effectuées au delà des 1 607 heures sur la période comprise entre le 01/05 et le 30/08 ?	Non, il n'y aura pas de proratisation pour le calcul des exonérations sociales.
10. La période de décompte de la durée du travail prévue par l'accord d'annualisation prend fin au 30/04/2013, toutefois le salarié quitte l'entreprise avant le 31/12/2012. Les heures supplémentaires effectuées entre le 01/09/2012 et la date de départ ouvrent-elles droit aux exonérations sur les HS ?	Oui, ces heures ouvrent droit aux exonérations sur les heures supplémentaires selon le dispositif applicable avant l'entrée en vigueur de la loi de finances rectificative du 16 août 2012. Les heures supplémentaires réalisées seront alors constatées en application des modalités prévues par les conventions applicables.
11. Pour les salariés en forfait annuel renonçant aux jours de repos qui ont pour effet de porter le nombre de jour travaillées au-delà de 218 jours, quel est le régime applicable ?	Si la période prévue par l'accord arrive à terme avant le 31/12/2012 (inclus) les exonérations TEPA dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de la LFR 2 pour 2012 sont applicables aux rémunérations correspondant à ces jours de repos comme précisé à la Q/R n°6.
12. Comment s'appliquent les exonérations si un rappel de salaire intervient à compter du 1 ^{er} janvier 2013 ?	Les solutions présentées ci-dessus (QR n°5 à n°11) s'appliquent également aux rappels de salaires.

Modification du taux du forfait social.

13. Quelles sont les sommes versées au titre de la participation financière qui sont soumises au forfait social au nouveau taux de 20% ?	Toutes les sommes versées au titre de la participation financière (participation, intéressement et compléments de participation et d'intéressement) à compter du 1^{er} août 2012 sont soumises au taux de 20%. Le taux applicable est celui en vigueur au moment de la répartition des sommes, qu'elles soient ou non immédiatement disponibles.
14. Les contributions patronales au financement de la prévoyance des apprentis entrent-elles dans l'assiette du forfait social ?	Depuis le 1^{er} janvier 2012, le forfait social s'est substitué à la taxe prévoyance, les contributions patronales au financement de la prévoyance des apprentis entrent donc dans l'assiette du forfait social. La circonstance que les salaires versés aux apprentis soient exonérés de CSG/CRDS n'entraîne pas le non assujettissement au forfait social des avantages qui leur sont consentis en plus de leurs salaires au titre de la prévoyance et de la retraite supplémentaire. Le taux du forfait social applicable aux garanties de prévoyance reste inchangé après l'entrée en vigueur de la LFR du 9 août 2012 par rapport à ce qui prévalait avec la taxe prévoyance.
15. Lorsque la part patronale finançant une garantie de retraite supplémentaire dépasse le plafond annuel d'exonération des cotisations sociales, quel est le taux du forfait social applicable ?	Les sommes réintégrées dans l'assiette des cotisations sociales et déduites par conséquent de l'assiette du forfait social le sont pour cette dernière contribution au taux correspondant à la période où ont lieu ces écritures. Pour mémoire, le forfait social est prélevé sur la part patronale finançant la retraite supplémentaire dans la limite du plafond d'exonération des cotisations sociales, fixé à 5% de la rémunération ou à 5% du montant du plafond de la sécurité sociale. La part patronale qui dépasse ce plafond est réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales selon deux modalités : - au fil de l'eau : le montant du forfait social dû est calculé chaque mois, au taux en vigueur, dans la limite des sommes exclues de l'assiette des cotisations sociales ; - en fin d'année : le montant du forfait est calculé chaque mois en appliquant le taux en vigueur à la contribution patronale finançant la retraite supplémentaire, et il est procédé à une régularisation en fin d'année, au taux du forfait social en vigueur à cette date.