

SYNTHESE DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AUX CHARGES SOCIALES

Vous trouverez ci-après une étude détaillée des nouvelles mesures de la Loi de finances rectificative du 16 août 2012 (loi n°2012-958 du 16 août 2012).

La loi de finances rectificative du 16 août 2012 est venue abroger le régime fiscal et social de faveur sur les heures supplémentaires et complémentaires créé par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi TEPA.

La loi de finances prévoit également toute une série de mesures visant à augmenter les charges sociales, comme la hausse du forfait social ou l'abaissement du seuil d'exonération des cotisations sociales sur les indemnités de rupture.

I. L'ABROGATION DU DISPOSITIF D'EXONERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

1) RAPPEL DU DISPOSITIF TEPA

Trois mesures phares caractérisaient le dispositif instauré par la loi TEPA.

- Une exonération des cotisations sociales salariales

La loi TEPA prévoyait une réduction des cotisations sociales salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires proportionnelles à leur rémunération (Article L. 241-17 du Code de la sécurité sociale).

Le taux de la réduction de cotisations sociales salariales était fixé à 21,50 % (Article D.214-21 du Code de la sécurité sociale).

La somme des cotisations dues par le salarié s'élevait à 21,56 %, la réduction des cotisations sociales salariales revenait, en pratique, à une exonération quasi-totale des heures supplémentaires et complémentaires accomplies par un salarié.

- Une exonération partielle forfaitaire des cotisations patronales

Pour les entreprises, l'exonération n'était toutefois que partielle.

La déduction forfaitaire s'appliquait aux cotisations patronales sur les salaires perçus au titre des seules heures supplémentaires (Article L. 241-18 du Code la sécurité sociale). Les heures complémentaires ne bénéficiaient pas de cette déduction.

Cette déduction forfaitaire était égale à :

- 0,5 € par heure concernée pour les entreprises de 20 salariés et plus (D. 241-24 du CSS).
- 1,5 € par heure concernée pour les entreprises de moins de 20 salariés (D. 241-24 du CSS).

- **Une exonération totale d'impôt sur le revenu**

La loi TEPA prévoyait enfin une exonération d'impôt sur le revenu se rapportant aux rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et des heures complémentaires (**Article 81 quater du CGI**).

2) LE NOUVEAU REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES

	Modalités d'application du nouveau régime social des heures supplémentaires et complémentaires ¹			
	Les cotisations sociales salariales		Les cotisations sociales patronales	
	Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif		Dans les entreprises de 20 salariés et plus	Dans les entreprises de moins de 20 salariés
Entreprises au décompte hebdomadaire	La réduction des cotisations sociales salariales est supprimée sur les heures supplémentaires et complémentaires à compter du lundi 3 septembre 2012 .		La déduction forfaitaire patronale de 0,5 € est supprimée sur les heures supplémentaires à compter du lundi 3 septembre 2012.	
Entreprises au décompte annuel du temps de travail	Période de référence du 1 ^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012	Hypothèse 1 : Les heures de travail dépassent le seuil annuel de 1607 heures.	Les heures supplémentaires continueront à bénéficier de la réduction des cotisations sociales salariales jusqu'au 31 décembre 2012, y compris si la rémunération est versée dans les premiers jours du mois de janvier 2013.	Les heures supplémentaires continueront à bénéficier du maintien de la déduction forfaitaire patronale de 0,5 € jusqu'au 31 décembre 2012.
		Hypothèse 2 : Les heures de travail dépassent le seuil hebdomadaire de déclenchement des heures supplémentaires en octobre, mais n'atteignent pas le seuil annuel de 1607 heures.	Les heures supplémentaires accomplies en octobre selon un décompte hebdomadaire <u>ne bénéficient pas du maintien de la réduction des cotisations sociales salariales</u> . Les heures supplémentaires accomplies selon un décompte hebdomadaire au-delà du 1 ^{er} septembre 2012 ne sont en effet plus éligibles aux exonérations TEPA.	Suppression de la déduction forfaitaire patronale.
	Période de référence annuel s'achevant après le 31 décembre 2012	Les heures supplémentaires accomplies en 2012 dans le cadre d'un accord d'annualisation s'achevant sur une période de référence postérieure au 1 ^{er} janvier 2013 ne bénéficient pas de la réduction des cotisations sociales salariales et ce, à compter du lundi 3 septembre 2012. Toutefois, les salariés quittant l'entreprise avant le 31 décembre 2012 pourront bénéficier de la réduction sur les cotisations sociales salariales pour les heures supplémentaires accomplies entre le 1 ^{er} septembre 2012 et la date de départ de l'entreprise.	Les heures supplémentaires accomplies en 2012 ne seront pas éligibles à la déduction forfaitaire patronale. Toutefois, les salariés quittant l'entreprise avant le 31 décembre 2012 continuent de bénéficier du maintien de la déduction forfaitaire patronale pour les heures supplémentaires accomplies entre le 1 ^{er} septembre 2012 et la date de départ.	La loi de finances rectificative maintient la déduction forfaitaire patronale pour les entreprises de moins de 20 salariés dans leur version antérieure à la loi de finance rectificative pour 2012. Le montant de la déduction forfaitaire reste fixé à 1,50 € par heure.
Entreprises au Forfait jour	Dans la situation où des salariés renoncent à des jours de repos et ont, au 31 décembre 2012, un nombre de jours travaillés supérieur à 218 jours, la rémunération afférente à ces jours de repos travaillés bénéficie de la réduction sur les cotisations sociales salariales jusqu'au 31 décembre 2012, y compris si la rémunération est versée dans les premiers jours du mois de janvier 2013.		La rémunération afférente aux jours de repos travaillés dépassant le seuil de 218 jours bénéficie de la déduction forfaitaire patronale jusqu'au 31 décembre 2012, y compris si la rémunération est versée dans les premiers jours du mois de janvier 2013.	

¹ Elles ont été précisées par la circulaire du 18 août 2012, accessible sur le lien suivant : Circulaire n°DSS/5B/2012/319 du 18 - Circulaires.gouv.fr

NB : Les salariés ne bénéficient plus dans tous les cas d'exonération d'impôt sur le revenu sur la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012 (**Article 81 du CGI abrogé**).

II. L'ABAISSEMENT DU PLAFOND D'EXONERATION DES INDEMNITES DE RUPTURE

Pour rappel, la dernière loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 (**Loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011**) a mis en place un nouveau régime social et fiscal pour les indemnités de rupture dont nous vous présentions les dispositions dans notre flash spécial du mois de janvier 2012.

Une modification de ce régime portant sur la limite d'exonération des indemnités de rupture est apportée par la loi de finances rectificatives pour 2012.

En vertu de la dernière loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, les indemnités de rupture supérieures à trente fois le plafond annuel de la sécurité sociale (**1.091.160 € pour l'année 2012**) étaient assujetties dès le premier Euro aux cotisations et contributions sociales obligatoires (**Art. L.136-2 et L.242-1 alinéa du CSS**).

La loi de finances rectificative abaisse ce plafond d'exonération de 30 PASS à 10 PASS (363.720 € pour l'année 2012) et ce, à compter du 1^{er} septembre 2012 (**Article 30 de la loi de finances rectificative pour 2012**).

Ainsi, les indemnités de rupture du contrat de travail versées à compter du 1^{er} septembre 2012 seront assujetties dès le premier Euro, si leur montant est supérieur à ce dernier plafond.

Les indemnités de rupture visent l'ensemble des sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail, y compris les indemnités de licenciement ou de mises à la retraite, ainsi que les indemnités de cessation des fonctions de dirigeant ou de mandataires sociaux (Art. L.136-2 5[°] et L.242-1 12^{ème} alinéa du CSS).

Pour apprécier la limite d'exclusion d'assiette des cotisations de sécurité sociale, il y a lieu de faire masse de l'ensemble des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail (Circ. DSS 145 du 14 avril 2011 n°1 : BOSS 5/11).

III. LA HAUSSE DU FORFAIT SOCIAL

Le forfait social est une contribution à la charge de l'employeur qui concerne les éléments de rémunération ou gains qui sont exonérés de cotisations de sécurité sociale, mais qui sont assujettis à la CSG (**Art L 137-15 du CSS**).

Les sommes concernés par cette contribution sont les suivantes² :

- les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation,
- les abondements de l'employeur aux plans d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI), aux plans d'épargne pour la retraite collective (PERCO),
- les contributions des employeurs au financement des prestations de retraite supplémentaire,
- la prise en charge par l'employeur de la cotisation salariale au régime de retraite complémentaire dans les cas où cette prise en charge n'est pas soumise à cotisations sociales,
- les jetons de présence perçus par les administrateurs et les membres des conseils de surveillance des SA et SELAFA,
- les contributions patronales de prestations complémentaires de prévoyance versées dans les entreprises de plus de 9 salariés, à condition qu'elles n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Les sommes relevant de l'assiette du forfait social étaient antérieurement soumises à un taux forfaitaire de 8 %.

À compter du 1^{er} août 2012, le taux du forfait social passe de 8 % à 20 % (Article 33 de la loi de finances rectificative du 16 août 2012).

Une exception est toutefois prévue pour les contributions des employeurs au financement des prestations complémentaires de prévoyance qui restent soumises à un taux de 8%.

C'est la date de répartition des sommes, qu'elles soient ou non disponibles, qui déterminent le taux applicable (**Circulaire du 18 août 2012, Question 13**).

Ainsi, les sommes qui ont été réparties au 1^{er} août 2012, même si elles n'ont pas encore été versées au salarié, sont soumises au taux de 20%.

²L'URSSAF a établi une fiche listant les sommes soumises au forfait social accessible sur le lien suivant :

http://www.urssaf.fr/employeurs/dossiers_reglementaires/dossiers_reglementaires/le_forfait_social.pdf