

SALAIRE

Le Code de la Sécurité sociale définit l'assiette de cotisations dans son article L. 242-1.

Pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux salariés en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations salariales, 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.

En règle générale, toutes les sommes versées aux salariés, en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, dont l'exclusion de l'assiette n'est pas expressément prévue par un texte, sont soumises à cotisations, à l'exception des sommes ayant le caractère :

- de dommages-intérêts ;
- de frais professionnels ;
- de secours.

SALAIRE DE BASE ET MAJORATIONS LEGALES OU CONVENTIONNELLES

Le salaire de base est soumis à cotisations ainsi que les majorations légales ou conventionnelles :

- majorations pour heures supplémentaires ;
- majorations pour heures de nuit, ou travail du dimanche et jours fériés ;
- indemnités versées à l'occasion du repos compensateur.

MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à **10 %**.

Huit premières heures supplémentaires

À défaut de convention ou d'accord, les huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de **25 %** soit en cas d'horaire hebdomadaire fixé à **35 heures**, de la **36^e heure** à la **43^e heure**.

Heures suivantes

Au-delà de huit heures, les heures supplémentaires donnent lieu à un taux de majoration prévu par convention ou accord avec un minimum de **10 %**. À défaut, le taux de majoration est de **50 %**.

Exemple

Un salarié dont le taux horaire s'établit à 9,53 € par heure bénéficie de la majoration prévue par la convention ou l'accord de branche étendu avec un minimum de 10 %. Le salarié doit, par conséquent, bénéficier d'un taux horaire minimum de 10,48 €.

À défaut d'accord, son taux horaire s'établira à :

- de la 36^e à la 43^e heure : 11,91 € ;
- de la 44^e à la 48^e heure : 14,30 €.

☞ Le régime horaire applicable dans l'entreprise (annualisation/modulation) peut amener l'entreprise à décaler le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

MAJORATIONS POUR HEURES COMPLEMENTAIRES

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires des salariés à temps partiel font l'objet de majorations dans les conditions suivantes :

- les heures complémentaires effectuées dans la limite légale de **10 %** donnent lieu à une majoration du taux horaire de **10 %**.

Article L. 3123-17 du Code du travail

- les heures effectuées au-delà de la limite légale (conformément à l'article L. 3123-18 du même code) donnent lieu à une majoration de salaire de **25 %**. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à **10 %**.

Article L. 3123-19 du Code du travail

Exemple

Soit un salarié recruté pour un contrat de 26 heures par semaine. Il effectue une semaine à 32 heures conformément à son contrat de travail. Son taux horaire est de 12 € de l'heure.

Jusqu'à 28 h 60, le taux horaire est de 13,20 €.

Au-delà, le taux horaire est de 15 € dans la mesure où la convention ou un accord collectif étendu ne prévoit pas de majorations différentes.

ALLEGEMENT DE CHARGES SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Depuis le 1^{er} octobre 2007, les heures supplémentaires font l'objet d'un allègement de charges sociales ainsi que d'une exonération fiscale. Ce dispositif est développé dans la partie « taux de cotisation ».

Suppression partielle de la loi TEPA

La loi n° 2012-958 du 16 août 2012 supprime en grande partie le dispositif de réduction des cotisations sociales sur heures supplémentaires ainsi que celui concernant le régime fiscal de faveur.

À compter du 1^{er} août 2012, est abrogée l'exonération d'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires.

À compter du 1^{er} septembre 2012, sont supprimées :

- la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires ;
- la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires. Cette dernière reste toutefois en vigueur pour les entreprises de moins de **20** salariés.

Déduction forfaitaire de cotisation pour les employeurs

L'entreprise bénéficie d'une réduction forfaitaire des cotisations patronales dues sur les rémunérations liées aux heures supplémentaires (à l'exclusion des heures complémentaires) dont le montant est de :

- **1,50 €** pour les entreprises de 20 salariés au moins.

Une entreprise dont l'effectif est inférieur à **20** salariés bénéficiera d'une déduction égale à **37,50 €** (25 x 1,50 €).

La déduction est multipliée par **7** pour chaque jour de travail supplémentaire effectué par un salarié soumis au forfait jours.

Conditions aux exonérations

Les mesures d'exonérations sont subordonnées aux conditions suivantes :

- respect par l'entreprise de ses obligations légales ou conventionnelles ;
- non-substitution pendant un an des heures supplémentaires à d'autres éléments de rémunération. Les exonérations ne sont pas applicables :
 - à la rémunération des heures complémentaires accomplies par les salariés à temps partiel de manière régulière (sauf si elles aboutissent pendant une durée minimale prévue par décret à une augmentation à due concurrence de l'horaire contractuel de travail),
 - à la rémunération des heures supplémentaires résultant du seul abaissement après le 27 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.

MAJORATIONS POUR HEURES DE NUIT OU TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

Travail du dimanche

À défaut de majorations légales, la convention collective peut prévoir une majoration du taux horaire pour les heures effectuées le dimanche.

Exemple

Majoration de 25 %.

Majoration légale

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.

À Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

Article L. 3122-36 du Code du travail

Dans ce cas, chaque salarié privé de repos dominical perçoit une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, ainsi qu'un repos compensateur équivalent en temps.

Article L. 3122-37 du Code du travail

Périmètre d'usage de consommation exceptionnelle

Dans les unités urbaines de plus de **1 000 000** d'habitants, le repos hebdomadaire peut être donné, après autorisation administrative, par roulement.

L'autorisation est accordée au vu d'un accord collectif ou, à défaut, d'une décision unilatérale de l'employeur prise après référendum.

La décision de l'employeur approuvée par référendum fixe les contreparties accordées aux salariés privés du repos dominical ainsi que les engagements pris en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes handicapées.

Dans ce cas, chaque salarié privé du repos du dimanche bénéficie d'un repos compensateur et perçoit pour ce jour de travail une rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente.

Article L. 3132-25-3 du Code du travail

Les majorations pour travail du dimanche constituent un complément de rémunération et sont de ce fait assujetties à cotisations sociales.

Majoration au titre des jours fériés

1^{er} mai

Les heures travaillées le jour du 1^{er} mai sont majorées à **100 %**.

Exemple

Un salarié rémunéré 9,50 € de l'heure accomplit 4 h le 1^{er} mai. Ce salarié sera rémunéré à hauteur de 66,50 € pour sa journée de travail (somme inclus dans sa rémunération quotidienne). Il percevra également (4 x 9,50 = 38 €) au titre de la majoration jours fériés.

Autres jours fériés

La loi ne prévoit aucune majoration de salaire mais certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables.

Les majorations versées au titre des jours fériés constituent un complément de rémunération cotisable au regard de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, le travail effectué entre **21 heures** et **6 heures**.

En l'absence de majorations légales, la convention collective peut prévoir des dispositions particulières concernant la rémunération du travail de nuit.

Exemple

Prime fixée à 25 % du taux horaire du salarié pour chaque heure de travail effectuée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Jeunes travailleurs

L'employeur ne peut employer des jeunes de moins de **18 ans** à des travaux compris entre :

- **20 h et 6 h** du matin pour les jeunes de moins de **16 ans** ;
- **22 h et 6 h** pour les jeunes entre **16 et 18 ans**.

Les primes ou majorations versées au titre du travail de nuit constituent des contreparties au travail fourni par le salarié et sont de ce fait assujetties à cotisations.