

FISCAL/SOCIAL

Nouveau régime fiscal et social des heures supplémentaires

Heures supplémentaires et complémentaires concernées.....	P/2
Réduction des cotisations salariales.....	P/3
Déduction forfaitaire sur les cotisations patronales.....	P/4
Exonération fiscale.....	P/4
Nouvelles règles de calcul de la réduction Fillon.....	P/5
Obligations déclaratives et justificatifs.....	P/5

EN BREF

Projet de loi de finances pour 2008.....	P/1
Régime fiscal des cotisations d'assurance vieillesse du conjoint collaborateur.....	P/6
Suppression de l'obligation de déclarer les pensions alimentaires versées.....	P/6

QUESTION/RÉPONSE

TVA - Conséquence du passage du RSI au régime réel normal.....	P/6
---	-----

Heures supplémentaires et complémentaires

Depuis le 1^{er} octobre 2007, à défaut de convention collective ou d'accords prévoyant des taux différents, les professionnels libéraux qui relèvent du droit commun du travail sont tenus d'appliquer aux heures supplémentaires effectuées par leurs employés une majoration de 25 % de la 36^e heure à la 43^e heure ; 50 % à partir de la 44^e heure.

À compter de la même date, l'ensemble des salariés qui effectuent des heures supplémentaires (temps complet) ou complémentaires (temps partiel) bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération supplémentaire perçue à ce titre et d'une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale.

Pour les employeurs, une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale a été instituée sur les heures supplémentaires. Parallèlement, la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon) a été aménagée.

Afin de faciliter la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, qui posent un certain nombre de difficultés aux professionnels employeurs, nous présentons une synthèse des dispositifs d'exonération applicables..... *article page 2*

Retrouvez
le Fil d'actualité
des BNC sur
www.arapl.org



Principales informations du Fil d'actualité de septembre et octobre

- **N° 33 du 14 septembre 2007** – Décret sur les heures supplémentaires et complémentaires
– Règles de calcul des cotisations des artistes du spectacle au 1^{er} septembre 2007
– Calcul de la cotisation d'assurance vieillesse de base des conjoints collaborateurs d'avocats
- **N° 34 du 21 septembre 2007** – Majorations de retard pour non-paiement des cotisations d'assurance vieillesse des professionnels libéraux
– Réformes sociales annoncées par le Chef de l'État
– Définition des heures de sortie autorisées en cas d'arrêt de travail pour maladie
- **N° 35 du 27 septembre 2007** – Circulaire d'application du nouveau régime fiscal et social des heures supplémentaires
– Projet de loi de finances pour 2008
– Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008
– Échéancier fiscal et social du mois de novembre 2007
- **N° 36 du 4 octobre 2007**

Projet de loi de finances pour 2008

Le texte officiel du projet de loi de finances pour 2008 a été déposé au Parlement sous le n° 189. Il est examiné par les députés depuis le mardi 16 octobre 2007.

Parmi les principales mesures fiscales de ce texte qui devront être adoptées lors du vote définitif de la loi de finances à la fin du mois de décembre, on relèvera notamment :

- le doublement du montant du crédit d'impôt sur les intérêts d'emprunts souscrits pour l'acquisition ou la construction de la résidence principale au titre des intérêts payés au titre de la première annuité de remboursement ;
- l'institution d'un prélèvement forfaitaire à la source de 16 % sur certains dividendes perçus par les personnes physiques fiscalement domiciliées en France ;
- la suppression de la déduction des amendes et pénalités légales dues par les entreprises ;
- l'allègement de la fiscalité des brevets ;
- l'assouplissement du régime fiscal des pactes d'actionnaires (droits de mutation à titre gratuit et ISF) ;
- le renforcement du crédit d'impôt recherche.

En matière sociale, les principales mesures concernent la suppression de l'exonération de charges sociales applicable aux contrats de professionnalisation et la suppression de l'allocation équivalent retraite.

(Projet n° 189, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 26 septembre 2007)

Régime fiscal et social des heures supplémentaires



Sources : Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007, art. 1^{er}
 Code séc. soc. art. L. 241-13, L. 241-17 et L. 241-18
 CGI, art. 81 quater
 Décret n° 2007-1380, 24 sept. 2007
 Code séc. soc art. D. 241-7, D. 241-10, D. 241-13 et D. 241-21 à D. 241-27,
 CGI, Ann. III, art. 38 septdecies
 Circ. DSS/5B/2007/358, 1^{er} oct. 2007

Le régime fiscal et social institué en faveur des employeurs et des salariés au titre des heures supplémentaires et complémentaires est applicable depuis le 1^{er} octobre 2007. Compte tenu de la publication tardive des mesures d'application, des difficultés de mise en œuvre sont à prévoir. Afin de faciliter l'appréhension de ce dispositif par les professionnels libéraux concernés nous publions une synthèse de l'ensemble des mesures applicables au 1^{er} octobre. La situation particulière de chaque cabinet libéral au regard du droit du travail (existence ou absence de convention collective ou d'accord au niveau du cabinet) doit bien entendu être également prise en compte pour apprécier les conditions et modalités d'application de ces nouvelles dispositions. Il est recommandé aux professionnels concernés de valider les conditions de réalisation des heures supplémentaires mises en place dans leur cabinet auprès de leur conseil ou en contactant les services d'information mis en place par les pouvoirs publics.

1. Applicable depuis le 1^{er} octobre 2007, le nouveau dispositif visant à encourager les salariés et les employeurs à recourir aux heures supplémentaires et complémentaires comporte :

- **pour les salariés :**

- une exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires (salariés à temps complet) ou complémentaires (salariés à temps partiel),
- une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale ;

- **pour les employeurs :** une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Parallèlement, la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon) a été aménagée afin :

- de simplifier son mode de calcul,
- et de neutraliser l'impact de la majoration des heures supplémentaires ou complémentaires sur la détermination du taux de cette réduction.

2. Entrée en vigueur - Ces nouvelles mesures sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

Les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées en septembre et payées en octobre ne sont donc pas concernées.

Heures supplémentaires et complémentaires concernées

3. Seuls les professionnels qui respectent les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail peuvent bénéficier du nouveau régime fiscal et social des heures supplémentaires.

Les modalités de décompte des heures supplémentaires peuvent varier d'un cabinet libéral à l'autre selon qu'il relève ou non d'une convention collective ou encore qu'un accord a été ou non négocié avec les salariés du cabinet.

Les professionnels libéraux sont concernés par le nouveau régime fiscal et social des heures supplémentaires ou complémentaires pour les salariés qu'ils emploient à temps complet ou à temps partiel ainsi que pour l'activité salariée qu'ils sont eux-mêmes susceptibles d'exercer à titre principal ou accessoire dans le secteur privé ou public.

Plusieurs commentaires ont d'ores et déjà été publiés sur cette question dans le Fil d'actualité BNC :

- article 1^{er} de la loi Travail, emploi et pouvoir d'achat, (cf. **Fil d'actualité BNC n° 30 du 28 août 2007**) ;
- décret n° 2007-1380, 24 sept. 2007, (cf. **Fil d'actualité BNC n° 35 du 27 septembre 2007**) ;
- circulaire de la Direction de la sécurité sociale du 1^{er} oct. 2007, (cf. **Fil d'actualité BNC n° 36 du 4 octobre 2007**).

Il nous a paru cependant utile de publier dans ARAPL Infos un commentaire synthétique sur les modalités d'application de ce nouveau régime pour les **cas les plus généraux concernant le personnel des cabinets libéraux dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés**.

Une rubrique particulière a également été créée sur le site de la Conférence des ARAPL (www.arapl.org) comportant des liens vers :

- l'ensemble des textes applicables (loi, décrets, circulaires),
- et les commentaires publiés dans le Fil d'actualité BNC.

Un **dispositif d'information par téléphone des employeurs** a également été mis en place par les administrations concernées (0,12 euro TTC/min) :

- l'URSSAF : **0821 08 00 01** sur les allègements de charges sociales relatifs aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
- le service Info-Emploi : **0821 347 347** sur les questions relatives au droit du travail ;
- Impôts-Services : **0820 324 252** sur les modalités d'application de l'exonération fiscale.

4. À défaut d'application d'une convention collective ou d'un accord au niveau du cabinet, l'accomplissement d'heures supplémentaires par le salarié donne lieu désormais à une majoration :

- de **25 % de la 36^e heure à la 43^e heure ;**
- de **50 % à partir de la 44^e heure.**

Afin de permettre aux employeurs, dont l'effectif ne dépasse pas 20 salariés, de trouver les modalités d'organisation du temps de travail les plus appropriées, le législateur avait aménagé une période d'adaptation pour l'application du régime des heures supplémentaires. Ainsi jusqu'au 31 décembre 2008, le taux de la majoration pour les heures supplémentaires effectuées de la 36^e à la 39^e heures était fixé à 10 % (au lieu de 25 %).

Le nouveau régime fiscal et social des heures supplémentaires prévoit que ce régime dérogatoire ne s'applique plus dès le 1^{er} octobre 2007.

Conditions générales à respecter

5. Pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux, les heures supplémentaires et complémentaires doivent répondre à des conditions strictes :

- seules les heures effectivement rémunérées sont prises en compte ; en conséquence, les **repos compensateurs de remplacement accordés aux salariés ne peuvent pas ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales ;**

En revanche, les rémunérations versées en cas de renonciation par le salarié à des jours de repos compensateurs de remplacement ou de RTT sont éligibles. Les conditions dans lesquelles le salarié peut choisir entre rémunération des heures supplémentaires et attribution de jours de repos compensateurs de remplacement sont fixées par la convention collective ou l'accord négocié au niveau du cabinet. À défaut, les professionnels et leurs employés auront intérêt à réviser l'accord mis en place afin de permettre aux salariés d'avoir la possibilité d'augmenter leur pouvoir d'achat grâce à la rémunération et l'exonération des heures supplémentaires.

- la rémunération versée au titre des heures supplémentaires **ne doit pas se substituer à d'autres éléments de rémunération** (primes par exemple) ;

Toutefois, il sera admis que lorsqu'un délai de douze mois s'est écoulé entre la date de versement d'une prime par exemple et son remplacement par le paiement d'heures supplémentaires, les exonérations fiscales et sociales soient applicables.

- les rémunérations prises en compte pour le calcul des avantages fiscaux et sociaux correspondent à la **rémunération de l'heure supplémentaire ainsi qu'à la majoration de salaire retenue :**

- **dans la limite des taux de droit commun** (25 % et 50 %) lorsque la convention collective ou l'accord prévoit des taux de majoration supérieurs ;
- **dans la limite des taux fixés par la convention collective ou l'accord lorsque ces taux sont inférieurs aux taux de droit commun.**

- **sont exclues les heures normales transformées volontairement en heures supplémentaires** du fait de l'abaissement après le 20 juin 2007 :

- de la durée maximale hebdomadaire fixée par un accord de modulation,
- ou du plafond hebdomadaire conventionnel en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos.

Heures supplémentaires des salariés à temps complet

6. Il s'agit des heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail (35 heures).

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.

7. Sont également visées :

- 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) ;

- les heures effectuées dans le cadre d'accords de modulation :

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

- les heures effectuées dans les cabinets ayant opté pour l'octroi de jours de RTT sur une période de quatre semaines ou sur l'année :

- au-delà de 39 heures hebdomadaires (ou du plafond inférieur fixé par convention ou accord),
- au-delà d'une durée moyenne de 35 heures sur la période de quatre semaines ou au-delà de 1 607 heures selon l'organisation mise en place au sein du cabinet (après déduction des heures payées en cours de modulation) ;

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures par les salariés relevant d'une convention de forfait établie en heures sur une base annuelle.

Heures complémentaires des salariés à temps partiel

8. Il s'agit des heures complémentaires effectuées :

- **au-delà de la durée de travail fixée par le contrat** de travail à temps partiel ;

Les heures complémentaires prises en compte ne peuvent pas excéder :

- soit 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 la limite fixée par un accord collectif qui peut porter la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail jusqu'à un tiers de la durée contractuellement prévue.

- par les **salariés dont la durée de travail est fixée sur l'année** (« temps partiel annualisé »).

IMPORTANT : les heures complémentaires accomplies de manière régulière sont exclues lorsqu'elles ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale de 6 mois. Par exemple : 2 heures par semaine accomplies pendant 12 semaines consécutives.

Cas particulier des salariés à domicile

9. Les heures supplémentaires effectuées par les salariés employés au domicile de particuliers sont également prises en compte. Il s'agit des heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de quarante heures.

Réduction des cotisations salariales

Conditions d'application

10. Le dispositif de réduction de cotisations salariales s'applique à tous les salariés, qu'ils soient : à temps plein ou à temps partiel, cadres ou non-cadres, en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Toute rémunération versée au titre d'une heure supplémentaire ou complémentaire (cf. nos 3 à 9) ouvre droit à une réduction de cotisations salariales.

11. La réduction de cotisations salariales se calcule chaque mois, **salarié par salarié, en 2 étapes** : calcul du taux puis du montant de la réduction.

Calcul du taux de la réduction

12. Le taux de la réduction est égal au rapport entre :

- le montant des cotisations et contributions salariales prises en compte.

Ce montant est calculé sur l'ensemble de la rémunération du salarié et correspond aux :

- cotisations maternité-maladie, invalidité, décès (0,75 %) ;
- cotisations vieillesse (6,65 % plafonnées et 0,10 % déplafonnées) ;
- contributions CSG et CRDS (7,76 % soit 97 % de 8 %) ;
- cotisations aux régimes de retraite complémentaire : taux de droit commun (taux d'appel compris) au régime ARRCO (sur tranche 1 et 2) et AGIRC (sur tranche A et B) ; AGFF et pour les cadres contribution exceptionnelle temporaire (CET) et Garantie Minimale de Points (GMP) ;
- cotisations d'assurance chômage : 2,40 % ;
- cotisations maladie supplémentaire en Alsace-Moselle (1,70 %).

- et la **rémunération totale** (y compris les heures supplémentaires et complémentaires).

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

Calcul du montant de la réduction

13. Le montant de la réduction est égal au produit :

- de la **rémunération correspondant aux heures supplémentaires et complémentaires** ;
- par le **taux de la réduction**.

Le montant de la réduction 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.

La réduction est appliquée au moment du règlement des heures supplémentaires ou complémentaires.

Règles d'imputation et de cumul

14. 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**.

Exemple : salarié non-cadre rémunéré, sur la base hebdomadaire de 35 heures, 2200 € par mois (14,51 €/heure) effectuant 8 heures supplémentaires majorées de 25 %

Rémunération heures supplémentaires :

$14,51 \text{ €} \times 1,25 \times 8 \text{ h} = 145,10 \text{ €}$

Brut soumis à cotisations : $2200 \text{ €} + 145,10 \text{ €} = 2345,10 \text{ €}$

Cotisations salariales dues sur le brut : 503,26 €

Rapport «cotisations/salaire brut» :

$503,26 \text{ €} / 2345,10 \text{ €} = 0,2146$

Ce taux est inférieur à 21,50 %.

Réduction de cotisations salariales :

$145,10 \text{ €} \times 21,46 \% = 31,14 \text{ €}$

Limite des cotisations salariales de sécurité sociale dues sur l'ensemble de la rémunération :

$2345,10 \text{ €} \times 7,50 \% = 175,88 \text{ €}$ (les 31,14 € de réduction peuvent donc être intégralement déduits)

Déduction forfaitaire des cotisations patronales

16. Le dispositif de déduction forfaitaire sur les cotisations patronales concerne les employeurs qui versent des salaires au titre d'heures supplémentaires à des salariés à temps complet (cf. nos 6 et 7). Les **professionnels qui emploient des salariés à temps partiel ou à leur domicile ne bénéficient donc pas de cette déduction forfaitaire**.

Conditions d'application

17. La déduction forfaitaire est accordée lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale. Ainsi, dans le cas d'un 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.

En revanche elle ne le sera pas si la rémunération versée correspond uniquement à la majoration de 25 % (ou de 50 %).

Montant de la déduction forfaitaire

18. Pour les cabinets dont l'effectif n'excède pas 20 salariés, le montant de la déduction forfaitaire est égal à **1,50 € par heure supplémentaire**.

Exemple : à la fin du mois, un salarié a effectué 2h30 supplémentaires. Le professionnel bénéficie de 3,75 € de déduction forfaitaire (2,50 x 1,50 €).

La déduction forfaitaire est également applicable en cas de renonciation, par un salarié sous convention de forfait annuel en jours, à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire.

Son montant est égal par jour à : $7 \times 1,50 \text{ €} = 10,50 \text{ €}$

Règles d'imputation et de cumul

19. La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur les **sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement**, pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement des heures supplémentaires.

20. La déduction forfaitaire est **cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale**, 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 des heures supplémentaires.

21. La déduction forfaitaire s'impute donc **après application des autres exonérations** de cotisations patronales auxquelles le professionnel peut prétendre. L'imputation de la déduction forfaitaire ne peut pas donner lieu à un montant de charges négatif.



IMPORTANT: le montant de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et des autres aides entrent dans le champ du **plafond communautaire de minimis** (200 000 € sur une période de trois années).

Exonération fiscale

22. La rémunération des heures supplémentaires et complémentaires qui bénéficie de la réduction de cotisations salariales est exonérée d'impôt sur le revenu pour le salarié. Elle ne doit donc pas être prise en compte pour le calcul du net imposable figurant sur le bulletin de paie.

Une instruction administrative doit être prochainement publiée pour préciser les modalités d'application de l'exonération fiscale.

Le montant de cette rémunération devra être isolé par le salarié au sein des traitements et salaires et reporté sur les cases ad hoc de sa déclaration d'ensemble des revenus n° 2042.

Le montant exonéré sera égal à la rémunération brute des heures supplémentaires et complémentaires définies ci-avant aux n°s 3 à 9.

La rémunération exonérée est toutefois ajoutée au revenu fiscal de référence et prise en compte pour l'appréciation des limites de revenus conditionnant notamment le bénéfice de la prime pour l'emploi.

23. Lorsque le taux moyen de cotisations et contributions salariales légalement obligatoires est supérieur au taux maximum de la réduction proportionnelle de cotisations salariales (21,50 %), le reliquat est déductible de la rémunération brute imposable.

Sont également déductibles les cotisations aux régimes obligatoires de retraite supplémentaire ou de prévoyance complémentaire d'entreprise calculées sur la rémunération exonérée des heures supplémentaires et des heures complémentaires.

Nouvelles règles de calcul de la réduction Fillon

24. Les modalités de calcul de la réduction Fillon sont aménagées à compter du 1^{er} octobre 2007 afin de neutraliser l'impact des heures supplémentaires ou complémentaires sur son calcul. Désormais pour le calcul du coefficient de réduction, il n'est plus fait référence au salaire horaire du salarié mais à sa rémunération mensuelle, hors heures supplémentaires et complémentaires, et à la valeur du SMIC pour 151,67 heures mensuelles (35 heures x 52 semaines / 12 mois après arrondi) sur la base de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires).

Pour les salariés à temps partiel, le montant mensuel du SMIC est réduit à proportion du rapport entre :

- la durée de la semaine travaillée et la durée légale lorsque le décompte des heures est hebdomadaire,
- la durée mensuelle prévue au contrat et 151,67 heures lorsque ce décompte est mensuel.

25. Le champ d'application de cette réduction, le plafond de rémunération au-delà duquel elle s'annule (1,6 fois le SMIC) et son taux maximal d'exonération (depuis le 1^{er} juillet 2007, 26 % ou 28,1 % selon l'effectif de l'entreprise) demeurent inchangés.

Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à 20 salariés la formule de calcul de la réduction est la suivante :

$$\left(\frac{0,281}{0,6} \right) \times \left(1,6 \times \frac{\text{montant mensuel du SMIC}}{\text{rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires}} - 1 \right)$$

Exemple: un salarié est rémunéré 13 € de l'heure pour un horaire de 35 heures hebdomadaires (salaire mensuel brut: 1971,67 €).

Au cours du mois d'octobre 2007, il perçoit :

- 130 € au titre de la rémunération se rapportant à 8 heures supplémentaires payées à 125 % de l'heure normale,
- et 78 € au titre de 4 heures supplémentaires payées à 150 % de l'heure normale.

Sa rémunération totale brute est de 1971,67 € + 130 € + 78 € = 2179,67 € et le nombre d'heures total de 163,67.

Avant le 1^{er} octobre, coefficient de réduction :

$$0,281/0,6 \times [(1,6 \times 8,44 \times 163,67/2179,67) - 1] = 0,006559.$$

Montant de la réduction : 2179,67 € x 0,006559 = 14,29 €.

À compter du 1^{er} octobre, coefficient de réduction :

$$0,281/0,6 \times [(1,6 \times 1280,09/1971,67) - 1] = 0,018.$$

Montant de la réduction : 2179,67 € x 0,018 = 39,23 €.

Obligations déclaratives et justificatifs

Bulletin de salaire

26. Les heures supplémentaires et complémentaires doivent figurer sur le bulletin de salaire avec le taux de majoration appliqué, sur une ligne distincte des heures payées au taux normal.

Elles sont intégrées à la rémunération brute totale soumise à cotisations sociales.

Le montant de la réduction de cotisations salariales au titre des heures supplémentaires et complémentaires doit apparaître sur une ligne de crédit (gain pour le salarié).

Le montant de la déduction patronale de cotisations peut également figurer sur le bulletin de salaire.

Bulletin récapitulatif des charges (BRC)

27. Le BRC comporte désormais deux nouveaux codes types de personnel :

- pour la réduction des cotisations salariales : (le CTP 003 libellé « Réduction salariale heures sup ») ;
L'employeur doit mentionner :
 - la rémunération afférente aux heures supplémentaires et heures complémentaires dans la zone Salaires,
 - le montant de la réduction dans la zone Cotisations.
- pour la déduction forfaitaire des cotisations patronales : (le CTP 004 libellé « Déduction PP heures sup 20 sal au + ») ;
L'employeur doit mentionner :
 - le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires dans la zone Salaires,
 - le montant de la déduction dans la zone Cotisations.

Document de contrôle des heures effectuées

28. L'employeur doit tenir à disposition des organismes de recouvrement un document permettant d'assurer le contrôle des heures supplémentaires et complémentaires.

Ce document doit mentionner pour chaque salarié : son identité, le nombre d'heures supplémentaires réalisées ainsi que le taux de majoration des heures supplémentaires (25 % ou 50 %).

Le non respect de ces dispositions peut entraîner le retrait des réductions proportionnelles de cotisations salariales et de déduction forfaitaire des cotisations patronales. ■

Régime fiscal des cotisations d'assurance vieillesse du conjoint collaborateur

Les modalités de calcul des cotisations d'assurance vieillesse du conjoint collaborateur ont été précisées par le décret n° 2007-582 du 19 avril 2007 (Cf. ARAPL Infos n° 161 p. 4).

Les conjoints collaborateurs étant désormais affiliés personnellement et obligatoirement au régime d'assurance-vieillesse et d'invalidité-décès du professionnel, les cotisations vieillesse et d'invalidité-décès qu'ils versent sont déductibles des bénéfices non commerciaux, sans limitation, au même titre que les cotisations versées par le professionnel lui-même à des régimes obligatoires (d'assurance-vieillesse et d'invalidité-décès) de base ou complémentaire.

Par ailleurs, les cotisations versées par les conjoints collaborateurs en application des facultés de rachat sont également déductibles sans limitation pour la détermination des bénéfices non commerciaux.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent :

- à compter du **3 août 2006 pour les conjoints collaborateurs déjà affiliés à titre volontaire à l'assurance-vieillesse du professionnel** à cette date,
- à compter du **1^{er} juillet 2007 pour les autres conjoints collaborateurs.**

L'Administration admet que les cotisations volontaires d'assurance-vieillesse et invalidité-décès dues au-delà du 3 août 2006 soient déductibles sans limitation comme précédemment dès lors que ce régime volontaire d'assurance-vieillesse a été maintenu au-delà de cette date, en pratique jusqu'au 30 juin 2007, y compris pour les conjoints collaborateurs ayant adhéré au régime d'assurance vieillesse du professionnel à titre volontaire au cours de la période du 3 août 2006 au 30 juin 2007.

(Instructions du 10 octobre 2007, BOI 5G-5-07 et 4 F-2-07)

Suppression de l'obligation de déclarer les pensions alimentaires versées

Les professionnels qui versent des sommes supérieures à 300 € par bénéficiaire à titre de pensions ou de rentes viagères (pensions publiques ou privées, pensions de retraite ou de vieillesse, pensions alimentaires ou pensions d'invalidité, rentes viagères constituées à titre gratuit ou à titre onéreux,...) étaient tenus de déposer une déclaration spéciale n° 2466 au plus tard le 31 janvier de chaque année

À compter des revenus de l'imposition des revenus de 2007 déclarés en 2008, **toute personne physique payant des pensions alimentaires est dispensée de souscrire la déclaration n° 2466.**

(BOI 13 K-6-07 du 2 octobre 2007)

TVA - Conséquences du passage du régime simplifié de TVA au régime réel normal en cas de cessation d'activité

QUESTION

J'ai cessé mon activité libérale d'architecte le 31 mai 2007. Je suis soumis au régime simplifié d'imposition de TVA. Au 31 mai mon chiffre de recettes s'élevait à 120000 € HT. J'ai déposé une déclaration récapitulative de TVA CA 12 le 20 juillet 2007 soit dans les 60 jours suivant la date de cessation de mon activité.

Je viens de recevoir un avis de mise en recouvrement m'indiquant que j'étais redevable de pénalités pour dépôt hors délai de ma déclaration de TVA.

Pourriez-vous m'indiquer si je suis effectivement redevable de pénalités dès lors que ma déclaration a bien été déposée dans les 60 jours suivant la date de cessation ?

Réponse

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le régime simplifié d'imposition (CGI art. 302 septies A) est applicable aux professionnels dont le chiffre de recettes est compris entre 27000 € HT et 230000 € HT. Ce régime est également accessible, sur option, aux professionnels relevant du régime de la franchise en base de TVA (recettes inférieures à 27000 €).

En cas de dépassement du seuil de 230000 € en cours d'année, le régime réel d'imposition (dépôt de déclarations CA 3 mensuelles) est applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante.

En cas de dépassement du seuil de 260000 € en cours d'année, le régime réel d'imposition est applicable rétroactivement à compter du 1^{er} janvier de l'année en cours.

Lorsque l'activité libérale n'a été exercée qu'une partie de l'année, les seuils de 230000 € et de 260000 € doivent être appréciés au prorata du temps d'activité (prorata du nombre de jours d'activité par rapport à 365).

Ces dispositions ont été commentées par l'Administration dans une instruction du 17 janvier 2007 (BOI 3 F-1-07 ; cf. ARAPL Infos n° 159, p. 4)

Au cas particulier, la durée de l'activité en 2007 s'établit à 151 jours (du 1^{er} janvier 2007 au 31 mai 2007).

Le prorata du temps d'activité est égal à 151/365.

Le seuil de chiffre de recettes limite à retenir est donc de :

$$260000 \text{ €} \times 151/365 = 107561,64$$

Le chiffre de recettes réalisé en 2007, soit 120000 €, est supérieur au seuil limite de chiffre de recettes ajusté prorata temporis (107561,64 €).

Le maintien du régime simplifié de TVA n'est donc pas possible pour l'année de cessation. Vous auriez dû déposer une déclaration récapitulative selon le régime réel d'imposition pour la période du 1^{er} janvier au 31 mai.

En cas de cession ou de cessation d'une activité professionnelle, les redevables relevant du régime réel d'imposition sont tenus de souscrire leur déclaration de TVA dans les trente jours suivant la date de cessation. Le délai est porté à soixante jours pour les seuls professionnels qui relèvent du régime simplifié d'imposition (CGI, art. 287, 4).

Dès lors que votre activité relevait du régime réel normal de TVA dès le 1^{er} janvier 2007 vous auriez dû déposer votre déclaration récapitulative au plus tard le 30 juin 2007 et non le 20 juillet 2007.

En conséquence l'Administration fiscale est fondée à vous appliquer des pénalités pour dépôt hors délai de votre déclaration de TVA au titre de votre cessation d'activité. ■

Tous les professionnels (et pas seulement ceux qui cessent leur activité) relevant du régime simplifié d'imposition en matière de TVA et dont le chiffre de recettes réalisé est proche des seuils de 230000 € et 260000 € doivent être très attentifs à l'évolution de leur chiffre de recettes tout au long de l'année.

En effet, si le dépassement de la limite de 230000 € entraîne l'application du régime réel d'imposition à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante, le dépassement de la limite de 260000 € entraîne l'application du régime réel dès le 1^{er} janvier de l'année avec obligation de déposer une déclaration CA 3 récapitulative le mois suivant celui au cours duquel le seuil a été franchi.

Cette déclaration récapitulera les opérations réalisées depuis le 1^{er} jour de l'année au cours duquel le dépassement est intervenu, en y incluant le mois de dépassement. Les acomptes trimestriels de TVA exigibles au cours de l'exercice, qu'ils aient été antérieurement acquittés ou non, seront déduits.