



**Fédération Nationale des Organismes de Gestion des Établissements
de l'Enseignement Catholique**

277 rue Saint-Jacques – 75240 PARIS Cedex 05
Tél. : 01.53.73.74.40 - Fax : 01.53.73.74.44 - mail : contact@fnogec.org

Aux Présidents d'UDOGEC / UROGEC

Pour information :

Aux membres du conseil d'administration
Aux permanents d'UDOGEC-UROGEC
Aux directeurs diocésains

Note d'information n°2012-12

Paris, le 21 septembre 2012

Objet : Loi de finances rectificative

Madame, Monsieur,

La 2^e loi de finances rectificative pour 2012 n° 2012-958 du 16 août, validée pour l'essentiel par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du 9 août a été publiée le 17 août au Journal officiel.

Compte tenu des modifications profondes qu'elle apporte sur les cotisations de Sécurité sociale, il nous a semblé important de vous signaler ses impacts majeurs.

Le Législateur a souhaité abroger en partie la loi de finances rectificative du 14 mars 2012 qui instaurait la « TVA Sociale » ainsi que la loi « TEPA ». Il procède également à une augmentation importante de certaines contributions spécifiques.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en notre considération distinguée.

Jean-Marie LELIEVRE
Secrétaire Général



Loi de finances rectificative : TEPA, forfait social

Voici les principales mesures de loi de finances rectificative n° 2012-958 du 16 août 2012, publiée au Journal Officiel du 17 août 2012.

HEURES SUPPLEMENTAIRES / LOI TEPA

Les principes

La loi abroge en très grande partie le mécanisme d'exonération de cotisations de Sécurité sociale et d'impôt sur le revenu sur les heures supplémentaires. Son entrée en vigueur est étalée dans le temps.

Ainsi, toutes les heures supplémentaires effectuées n'ouvrent plus droit :

- aux exonérations d'impôt sur le revenu depuis le 1er août.
Les sommes perçues sont à intégrer, sur le bulletin de salaire, dans le net imposable ;
- aux exonérations de cotisations salariales à compter du 1^{er} septembre.
L'ensemble des cotisations et contributions sera dû sur ces "heures supplémentaires".
- pour les entreprises de 20 salariés et plus, aux déductions forfaitaires de cotisations patronales à compter du 1^{er} septembre.
Les établissements de moins de 20 salariés conserveront le bénéfice de cette déduction forfaitaire (1,50 € par heure complémentaire ou supplémentaire effectuée)¹.

Dérogation non applicable dans la majorité des établissements

Par dérogation à ces règles d'entrée en vigueur, la réduction de cotisations salariales ainsi que la déduction de cotisations patronales continueront à s'appliquer pour les rémunérations d'heures supplémentaires versées au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012 lorsque la période de décompte est toujours en cours au 1^{er} septembre 2012.

Il s'agit notamment des salariés soumis à un dispositif d'aménagement du temps de travail sur plusieurs semaines voire sur l'année ou bénéficiant d'un forfait annuel.

Strictement, tel ne sera pas le cas pour les salariés « annualisés » en application de l'accord RTT du 15 juin 1999. L'annualisation se faisant du 1^{er} septembre au 31 août, les conditions ne sont pas réunies.

La disparition des mesures d'exonération de cotisations se fera au 1^{er} septembre 2012.

¹ les entreprises qui atteignent ou franchissent le seuil de 20 salariés pourraient néanmoins continuer à bénéficier de la déduction forfaitaire pendant une période de 3 ans

La circulaire n°DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012 éclaire quelque peu la problématique :

<p>Q.7 - Pour les salariés qui relèvent d'un 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 ?</p>	<p>Seules les heures effectuées dans le cadre d'un accord s'achevant au plus tard au 31 décembre 2012 bénéficient du régime social applicable aux heures supplémentaires avant l'entrée en vigueur de la seconde LFR pour 2012 : dans le cas où la période de décompte de la durée du travail s'achève à compter du 1er 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).</p>
<p>Q.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 ?</p>	<p>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 1er 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.</p>
<p>Q.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 ?</p>	<p>Non, il n'y aura pas de proratisation pour le calcul des exonérations sociales.</p>
<p>Q.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 ?</p>	<p>Oui, ces heures ouvrent droit aux exonérations sur les heures supplémentaires selon le dispositif applicable avant l'entrée en vigueur de la seconde LFR pour 2012. Les heures supplémentaires réalisées seront alors constatées en application des modalités prévues par les conventions applicables.</p>

CSG ET CRDS : CONSEQUENCES DE L'ABROGATION DE L'EXONERATION D'IMPOT :

Par exception, les CSG et CRDS calculées sur les rémunérations exonérées d'impôt sur le revenu au titre de la loi TEPA étaient intégralement déductibles.

La loi est muette sur ce point, mais cette règle dérogatoire n'a plus lieu d'être sur des rémunérations qui redeviennent imposables.

En conséquence, sur des heures supplémentaires fiscalisées, on devrait revenir aux règles habituelles (CSG déductible pour 5.10% et non déductible pour 2.90 %, CRDS non déductible pour 0.50%).

Tableau récapitulatif des mesures

	Établissements de 20 salariés et plus	Établissements de moins de 20 salariés
A compter du 1^{er} août 2012		
Impôt sur le revenu	OUI	OUI
A compter du 1^{er} septembre 2012		
Cotisations salariales	OUI	OUI
	Sauf situation rare où l'annualisation se fait sur l'année civile	
Cotisations patronales	OUI	NON
	Sauf situation rare où l'annualisation se fait sur l'année civile	



REDUCTION FILLON

La réduction FILLON fait l'objet d'une légère retouche.

A compter du 1^{er} janvier 2013, toutes les entreprises de moins de 20 salariés (et non plus de 19), bénéficieront du coefficient de réduction majoré.

Ainsi, tous les établissements dont l'effectif au 31 décembre 2011 était compris entre 19 et 20 salariés pourront bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2013 du coefficient de 0,281 au lieu de 0,260.

FORFAIT SOCIAL (ETABLISSEMENTS DE 10 SALARIES ET PLUS)

Le forfait social passe de 8 à 20 % pour les sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation, de l'épargne salariale ainsi que les cotisations à des régimes de retraites supplémentaires à cotisations définies, lorsqu'elles sont par ailleurs exonérées de charges sociales.

Les contributions aux régimes de prévoyance des salariés et des enseignants des établissements de 10 salariés et plus restent soumises au forfait de 8 %.

Il n'y a donc pas d'augmentation de charges à ce titre.

Rappelons que pour l'année 2012, seule la contribution du 4^e trimestre au régime des enseignants (0.50% au lieu de 1.05%) est appelée.

Précision, les contributions patronales au financement de la prévoyance des apprentis entrent dans l'assiette du forfait social de 8% (Circ. DSS/5B/2012/319, 18 août 2012, QR. 14). « *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* ».