



REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La loi de finances rectificative pour 2012 modifie en profondeur le dispositif d'exonération sociale et fiscale dit « TEPA » mis en place depuis la loi du 21 août 2007 et relative au Travail, à l'Emploi et au Pouvoir d'Achat.

Employeurs et salariés visés

Jusqu'à présent, le dispositif d'exonération sociale et fiscale « TEPA » prévoit que la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires ouvre droit :

- + **Pour tous les salariés** à une réduction des cotisations salariales de sécurité sociale et à une exonération de l'impôt sur le revenu sur les rémunérations perçues au titre des heures supplémentaires ou complémentaires accomplies ;
- + **Pour les employeurs** à une déduction forfaitaire appliquée pour chaque heure supplémentaire ou complémentaire effectuée d'un montant de :
 - + 0.50 centimes d'euros si l'entreprise concernée occupe au moins 20 salariés
 - + ou de 1.50 euros, si l'entreprise concernée occupe moins de 20 salariés.

L'article 3 de la loi de finances rectificative du 16 août 2012 modifie en profondeur ce dispositif.

Ainsi :

- + **Pour les entreprises occupant au moins 20 salariés**, la déduction forfaitaire des cotisations patronales est supprimée pour les heures supplémentaires et les heures complémentaires accomplies à compter du 1er septembre 2012 ;
- + **Pour les entreprises occupant moins de 20 salariés**, la déduction forfaitaire de cotisations patronales est maintenue à 1,50 euros par heure supplémentaire exécutée – décret 2012-1074 (voir ci-dessous, nouveau régime applicable) ;
- + **Pour tous les salariés**, la réduction des cotisations salariales de sécurité sociale ainsi que l'exonération de l'impôt sur le revenu, sont supprimées, respectivement au 1^{er} septembre 2012 (réduction de cotisations salariales) et au 1^{er} août 2012 (exonération de l'impôt sur le revenu).

Par ailleurs, pour les entreprises qui ont accru leur effectif à 20 salariés pour la première fois au cours des années 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012, elles bénéficient du maintien du dispositif de la déduction forfaitaire patronale pendant 3 ans.

Contenu du nouveau régime applicable

Le maintien du bénéfice de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale **pour les entreprises occupant moins de 20 salariés**, suppose que les **conditions de droit commun soient respectées**.

Dans ce cadre, l'employeur doit **respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail** et **l'heure supplémentaire réalisée doit faire l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée**. Pour mémoire, les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail sont reprises dans le mémo *Durée du Travail*.

Par ailleurs, la déduction forfaitaire des cotisations patronales **ne peut s'appliquer à des sommes dont l'objet serait de se substituer à d'autres éléments de rémunération**, à moins qu'un délai de 12 mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des sommes éligibles à la déduction forfaitaire.

Enfin, le **montant de la déduction forfaitaire patronale demeure fixé à 1,50 euros** par heure supplémentaire ou complémentaire accomplie, **décret n°2012-1074 du 21 septembre 2012 (JORF 2309/2012)**.



REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Cas particuliers

Il s'agit des **entreprises qui relèvent d'un dispositif d'aménagement du temps de travail**, c'est en particulier le cas dans le bâtiment pour les entreprises soumises aux dispositions de l'accord national de branche du 09 septembre 1998 ou de l'accord national de branche du 09 novembre 1998 relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Pour mémoire, les entreprises soumises aux dispositions de l'accord national de branche du 09 septembre 1998 ont réduit leur temps de travail par 4 modalités possibles :

- + La modulation 0 – 42 heures
- + Les 39H par semaine et 24 jours de repos
- + La semaine de 4 jours (36H par semaine et 6 jours de repos)
- + Les 9 jours travaillés sur la quinzaine (alternance 39H/31H)

Dans ces entreprises, lorsque la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1er septembre 2012, toutes les entreprises et tous les salariés continuent de bénéficier respectivement de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires versées jusqu'à la fin de la période de décompte du temps de travail en cours et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2012.

La **seule modalité de l'accord du 09 septembre 1998 concernée est la modulation 0 -42 H** où la période de décompte du temps de travail est de 6 mois et non un mois calendaire. Dans les 3 autres modalités, la période de décompte est bien le mois calendaire.

Exemples : l'entreprise occupe **moins de 20 salariés** pour tous les exemples

- + **L'entreprise applique une modulation 0-42H**, avec 2 périodes de modulation du 1^{er} juin au 30 novembre 2012, et du 1^{er} décembre 2012 au 31 mai 2013. La période de modulation est en cours au 1^{er} septembre 2012, donc **l'entreprise et les salariés continuent de bénéficier respectivement** de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires versées **jusqu'au 30 novembre 2012, date de fin de la fin de période de modulation**. Le nouveau régime des heures supplémentaires ne sera appliqué qu'à partir du 1^{er} décembre 2012.
- + **L'entreprise applique une modulation 0-42H**, avec 2 périodes de modulation du 1^{er} juillet au 31 décembre 2012, et du 1^{er} janvier au 30 juin 2013. La période de modulation est en cours au 1^{er} septembre 2012, donc **l'entreprise et les salariés continuent de bénéficier respectivement** de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires versées **jusqu'au 31 décembre 2012, date de fin de la fin de période de modulation**. Le nouveau régime des heures supplémentaires ne sera appliqué qu'à partir du 1^{er} janvier 2013.
- + **L'entreprise applique une modulation 0-42H**, avec 2 périodes de modulation du 1^{er} août 2012 au 31 janvier 2013, et du 1^{er} février au 31 juillet 2013. La période de modulation est en cours au 1^{er} septembre 2012, donc **l'entreprise et les salariés continuent de bénéficier respectivement** de la déduction forfaitaire des cotisations patronales et de la réduction des cotisations salariales sur les heures supplémentaires et les heures complémentaires versées **jusqu'au 31 décembre 2012, date limite fixée par le décret**. Le nouveau régime des heures supplémentaires sera appliqué à partir du 1^{er} janvier 2013.