

Dernière mise à jour le 22 février 2018

Bientôt le retour de la loi TEPA « modernisée » ?

« La promesse de campagne d'Emmanuel Macron sera tenue », ainsi pourrions-nous résumer les propos du Premier ministre à l'occasion d'un « Facebook live » du 6 février 2018, abordant le futur régime de ...

Sommaire

- Rappel régime loi TEPA du 21/08/2007
- Présentation générale
- Un dispositif « triple »
- Ce qu'il reste de la loi TEPA en 2018
- La loi TEPA « modernisée » : une « désocialisation » des heures supplémentaires
- Pas de défiscalisation annoncée
- Au bénéfice des salariés et des employeurs
- Une entrée en vigueur en 2020
- Références

« La promesse de campagne d'Emmanuel Macron sera tenue », ainsi pourrions-nous résumer les propos du Premier ministre à l'occasion d'un « Facebook live » du 6 février 2018, abordant le futur régime de faveur des heures supplémentaires.

Nous avons eu l'occasion d'évoquer cet engagement sur une de nos publications (au point 8).

<https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/2199-nouveau-president-de-la-republique-les-changements-attendus.html> »

Nous vous proposons de découvrir dans la présente actualité, les informations dévoilées par Édouard Philippe confirmées par une publication de l'Hôtel de Matignon, du 6 février 2018, qui devraient conduire à la restauration d'un dispositif « loi TEPA modernisée » car s'inspirant en partie de l'ancien entré en vigueur le 1^{er} octobre 2007.

Rappel régime loi TEPA du 21/08/2007

Avant de vous présenter les annonces faites par le Premier ministre, faisons un bref « retour en arrière » sur les dispositions instaurées par la loi TEPA du 21/08/2007.

LOI n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, JO du 22 août 2007

Présentation générale

Dans un premier temps, le Gouvernement déclare l'urgence sur le projet de loi du 29 juin 2007.

Le projet de loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, est adopté, dans les conditions prévues à l'article 45, alinéa 3, de la Constitution, par les deux chambres du Parlement français, le 1^{er} août 2007.

La saisine du Conseil constitutionnel a eu lieu le 2 août 2007, provoquée par plus de 60 députés, en application de l'article 61 alinéa 2 de la Constitution.

A la suite de l'examen de ce recours, dans une décision du 16 août 2007, le Conseil Constitutionnel a déclaré le texte conforme à la constitution.

La loi est applicable depuis le 22 Août 2007, date de sa promulgation par publication au Journal officiel.

Les changements en matière d'heures supplémentaires et complémentaires sont applicables à compter du 1^{er} octobre 2007.

Un dispositif « triple »

Outre la mise en place d'un régime de majoration des heures supplémentaires « unique » quel que soit l'effectif de l'entreprise, le dispositif instaure :

1. Une réduction de cotisations salariales applicable aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
2. Une défiscalisation des heures supplémentaires ou complémentaires ;
3. Une déduction forfaitaire patronale, au titre des heures supplémentaires uniquement.

Ce qu'il reste de la loi TEPA en 2018

La loi TEPA n'a pas été abrogée par le précédent gouvernement de François Hollande, subsiste encore la déduction forfaitaire patronale pour les entreprises comptant un effectif inférieur à 20 salariés selon les termes de l'article L 241-18 du code de la sécurité sociale.

Article L241-18

Modifié par LOI n°2015-1785 du 29 décembre 2015 - art. 15 (V)

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

I.-Dans les entreprises employant moins de vingt salariés, toute heure supplémentaire effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret.

La déduction s'applique :

- 1° Au titre des heures supplémentaires définies aux articles L. 3121-28 à L. 3121-39 du code du travail ;
- 2° Pour les salariés relevant de conventions de forfait en heures sur l'année prévues à l'article L. 3121-56 du même code, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures ;
- 3° Au titre des heures effectuées en application de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 3123-2 du même code ;
- 4° Au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3121-41 du même code, à l'exception des heures effectuées entre 1 607 heures et la durée annuelle fixée par l'accord lorsqu'elle lui est inférieure.

II.-Dans les mêmes entreprises, une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini au I est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jours sur l'année, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au 3° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, dans les conditions prévues à l'article L. 3121-59 du même code.

III.-Les déductions mentionnées aux I et II sont imputées sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 du présent code et L. 725-3 du code rural et de la pêche maritime pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peuvent dépasser ce montant.

IV.-Les déductions mentionnées aux I et II sont cumulables avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail et sous réserve que l'heure supplémentaire effectuée fasse l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée.

Ils ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article L. 242-1 du présent code, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II du présent article est subordonné au respect du règlement (UE) n° 1407/2013 de la Commission, du 18 décembre 2013, relatif à l'application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne aux aides de minimis.

V.-Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II est subordonné, pour l'employeur, à la mise à la disposition des agents chargés du contrôle mentionnés à l'article L. 243-7 du présent code et à l'article L. 724-7 du code rural et de la pêche maritime d'un document en vue du contrôle de l'application du présent article.

V bis.-La déduction mentionnée au I continue de s'appliquer pendant trois ans aux employeurs qui atteignent ou dépassent au titre des années 2016, 2017 ou 2018 l'effectif de vingt salariés.

VI.-Un décret fixe les modalités d'application du présent article ainsi que les modalités selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées par les salariés affiliés au régime général dont la durée du travail ne relève pas du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural et de la pêche maritime ouvrent droit aux déductions mentionnées au présent article.

La loi TEPA « modernisée » : une « désocialisation » des heures supplémentaires

Pas de défiscalisation annoncée

Contrairement à ce que nous pouvions imaginer dans un premier temps, les heures supplémentaires ne devraient pas bénéficier d'une « défiscalisation » (à savoir une exonération au titre de l'impôt sur le revenu) mais à une « désocialisation ».

Au bénéfice des salariés et des employeurs

Le dispositif devrait profiter à la fois aux salariés et aux employeurs, conduisant selon les termes du Premier ministre à « qu'on ne paie plus de cotisations, ni l'employeur ni le salarié, sur les heures supplémentaires effectuées. ».

Il restera bien entendu à savoir si ces heures supplémentaires seront :

1. Dans un premier temps, soumises à cotisations, puis génératrices d'une réduction de cotisations salariales et de charges patronales (dispositif qui pourrait être complexe) ;
2. Totalement « hors champ » du calcul des cotisations salariales et charges patronales (ce qui pourrait apparaître comme le moins contraignant).

Une entrée en vigueur en 2020

Le Premier ministre le confirme clairement « On s'est engagé à le faire, donc on va le faire. ».

L'entrée en vigueur est prévue en 2020, peut être en 2019 si le Gouvernement actuel « dégage des marges de manœuvre, dans le financement de la protection sociale, et si les choses vont mieux ».

Bien entendu, Legisocial sera très attentif à l'avancement de ce projet, et ne manquera pas de vous en informer au fur et à mesure que de nouvelles informations seront en notre possession...

Hôtel de Matignon, le 6 février 2018 Facebook Live du Premier ministre

« Pourrions-nous parler du pouvoir d'achat ? », je crois en avoir parlé, mais je serais ravi de pouvoir en redire

quelques mots, à l'occasion. Dernière question, Anthony me dit : « Quand est-ce que les heures supplémentaires seront défiscalisées comme s'y était engagé Emmanuel MACRON ? ». Emmanuel MACRON, pendant sa campagne présidentielle, s'est en effet engagé, non pas exactement à défiscaliser les heures supplémentaires, mais les désocialiser ; c'est-à-dire à faire en sorte qu'on ne paie plus de cotisations, ni l'employeur ni le salarié, sur les heures supplémentaires effectuées. C'est dans le même esprit que la défiscalisation ; ça permet d'augmenter le pouvoir d'achat, ça permet aussi d'inciter aux heures supplémentaires, mais ce n'est pas exactement le même dispositif que celui qui existait précédemment. Et qui a été supprimé par le gouvernement sous François HOLLANDE. On s'est engagé à le faire, donc on va le faire. On va le faire dans la courbe sur laquelle nous nous sommes engagés ; c'est prévu en 2020, dans la courbe dans laquelle nous nous sommes engagés. Si on dégage des marges de manœuvre, dans le financement de la protection sociale, et si les choses vont mieux – ce que je souhaite, ce que je crois puisqu'on nous dit que la croissance s'accélère – on pourra peut-être le faire avant. Mais en tout état de cause, aujourd'hui c'est prévu en 2020, c'est-à-dire non pas le budget prochain, mais le budget suivant. Voilà cet engagement, il a été pris, il sera honoré, et avec cette dernière question (...)

Références

Publication Hôtel de Matignon, du 6 février 2018, Facebook Live du Premier ministre