

Dernière mise à jour le 21 mars 2018

# Salariés sous modalité 2 Syntec et déduction forfaitaire TEPA : l'URSSAF nous répond

Une fois n'est pas coutume, nous avons interrogé les services de l'URSSAF sur l'éligibilité à la déduction forfaitaire loi TEPA, pour les salariés placés sous modalité 2 dans le cadre ...

## Sommaire

- Notre question
- La réponse des services de l'URSSAF
- Une réponse qui confirme une jurisprudence
- Présentation de l'affaire

Une fois n'est pas coutume, nous avons interrogé les services de l'URSSAF sur l'éligibilité à la déduction forfaitaire loi TEPA, pour les salariés placés sous modalité 2 dans le cadre de la CCN Syntec.

Nous avons obtenu une réponse personnalisée, qui nous permet de vous proposer la présente actualité.

## Notre question

Notre question porte sur l'application (ou la non application) de la déduction forfaitaire TEPA au titre des heures supplémentaires des salariés sous modalité 2 de la CCN Syntec.

Selon les termes de la CCN bureau d'études (dite Syntec) les salariés sous modalité 2 sont soumis à un forfait hebdomadaire de 38h30 et à un nombre maximal de jours travaillés sur l'année.

Ces salariés ouvrent-ils droit à l'application de la déduction forfaitaire TEPA au titre des heures supplémentaires (sous réserve bien entendu que l'entreprise réponde par ailleurs aux exigences de condition d'effectif) ?

D'autre part, par « effet rebond » ces heures peuvent-elles également être prises en compte pour la détermination du Smic mensuel de référence permettant le calcul de la réduction FILLON, à raison de 3h30/semaine ?

## La réponse des services de l'URSSAF

Les services de l'URSSAF nous ont apporté une réponse personnalisée et fortement détaillée, nous permettant d'en conclure que :

Les salariés sous modalité 2 dans le cadre de la CCN Syntec sont soumis à un forfait hebdomadaire de 38h30, avec un nombre maximal de jours travaillés sur l'année ;

Et que les heures effectuées :

1. Au-delà de 35 heures sont assimilables à des heures supplémentaires ;
2. Ouvrant droit à la déduction forfaitaire TEPA (sous réserve bien entendu du respect de condition d'effectif).

Dans sa réponse personnalisée, les services de l'URSSAF vont même plus loin, indiquant que ces heures supplémentaires doivent également être prises en compte pour la détermination de la réduction FILLON.

Extrait réponse services URSSAF :

Votre demande concernait les modalités d'application de la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires et la détermination du Smic au numérateur dans la formule de calcul du coefficient de la réduction générale.

Vous nous interrogez sur l'éligibilité des heures supplémentaires effectuées par des salariés sous modalité 2 dans le cadre de la convention collective Syntec. Selon les termes de cette convention collective, les salariés sous modalité 2 sont soumis à un forfait hebdomadaire de 38h30 et à un nombre maximal de jours travaillés sur l'année.

- La déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires :

La déduction forfaitaire patronale est applicable au titre des heures supplémentaires. Il s'agit :

- des heures effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ;
- des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés titulaires de conventions de forfait en heures sur l'année.

En cas d'accord permettant une variation de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine et au plus égale à l'année :

- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par l'accord ;
- pour les périodes infra annuelles, des heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord ; déduction faite le cas échéant de celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire déjà comptabilisées et rémunérées ;
- pour les périodes annuelles, des heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures déduction faite de celles effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire déjà comptabilisées et rémunérées.

La déduction forfaitaire est également applicable au titre des majorations de salaire dont peuvent bénéficier les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ayant renoncé à des jours de repos au-delà du plafond de 218 jours.

Dès lors que les heures visées dans votre demande sont des heures supplémentaires telles qu'énoncées ci-dessus, alors la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires pourra être appliquée, sous réserve du respect de l'ensemble des autres conditions encadrant ce dispositif. (...)

- La réduction générale :

Sont considérées comme heures supplémentaires pour majorer le SMIC, les heures rémunérées au-delà de la durée légale du travail soit 35 heures par semaine.

La majoration du SMIC s'applique ainsi aux heures supplémentaires listées à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale, relatif à la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires qui résultent d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale ou d'une convention de forfait intégrant déjà un certain nombre d'heures supplémentaires sont considérées comme des heures supplémentaires structurelles.

Dès lors que les heures visées répondent aux définitions rappelées ci-dessus, elles pourront venir majorer le Smic au numérateur dans la formule de calcul du coefficient de la réduction générale.

## Une réponse qui confirme une jurisprudence

### Présentation de l'affaire

- Selon la convention collective dite **Syntec**, les salariés de modalité 2 sont soumis à la fois à un forfait horaire hebdomadaire (38h30 par semaine) et à un nombre maximal de jours travaillés sur l'année (214 jours) ;
- En l'espèce, un employeur soutenait que, pour ces salariés, seules les heures effectuées au-delà de 37h20 constituaient

des heures supplémentaires et ouvraient droit aux exonérations de cotisations prévues par la loi Tepas (réduction de cotisations salariales de sécurité sociale sur la rémunération des heures supplémentaires, aujourd'hui supprimée, et déduction forfaitaire de cotisations patronales, maintenue dans les entreprises de moins de 20 salariés);

- Un syndicat et des représentants du personnel estimaient au contraire que toute heure accomplie au-delà de 35 heures par semaine aurait dû faire l'objet d'une exonération.

La Cour de cassation juge recevable leur demande tendant à la définition du seuil de déclenchement des heures supplémentaires au regard des dispositions conventionnelles applicables et à l'application de la législation. Une telle action répare bien un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

#### Extrait de l'arrêt

Qu'en statuant ainsi, alors que dans le cadre du forfait horaire hebdomadaire de 38h30, seules les heures accomplies au-delà du seuil de 37h20 fixé par l'accord d'entreprise de réduction du temps de travail constituent des heures supplémentaires, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu, qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le troisième moyen, du chef du défaut de respect des dispositions de la loi TEPA relatives à l'exonération des cotisations pour les salariés de modalité 2 soumis au forfait de 38h30 et s'appliquant sur 3h30, entraîne par voie de conséquence la cassation sur le cinquième moyen, du chef de la condamnation au paiement de dommages-intérêts aux syndicats ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du jeudi 7 septembre 2017

N° de pourvoi: 16-11495 Publié au bulletin