

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Heures supplémentaires : que de questions !

Après la publication au JO de la Loi de Finances Rectificatives pour 2012, le moins que l'on puisse dire est que de très nombreuses questions se posent pour les employeurs ...

Sommaire

- Quelles sont les heures concernées par la refiscalisation ?
- La refiscalisation dépend de l'effectif de l'entreprise ?
- Plus aucune heure ne bénéficie de réduction de cotisations salariales ?
- Quel est le régime social pour les entreprises en cas de paie décalée ?
- Quelles sont les heures concernées par la déduction forfaitaire patronale ?
- Références

Après la publication au JO de la Loi de Finances Rectificatives pour 2012, le moins que l'on puisse dire est que de très nombreuses questions se posent pour les employeurs et les gestionnaires de paie.

Nous allons tenter dans le présent article de répondre à certaines d'entre elles.

Quelles sont les heures concernées par la refiscalisation ?

La loi indique que sont concernées toutes les heures effectuées à compter du 1^{er} août 2012.

Extrait de la loi :

II. – Le code général des impôts est ainsi modifié :

..

1o L'article 81 quater est abrogé ;

2o Au troisième alinéa du 1 de l'article 170, la référence : « 81 quater, » est supprimée ;

3o Le septième alinéa du 3o du B du I de l'article 200 sexies est supprimé ;

4o Au c du 1o du IV de l'article 1417, la référence : « 81 quater, » est supprimée.

C. – Par dérogation au A du présent VIII, le II s'applique aux rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} août 2012.

La question peut néanmoins se poser pour les entreprises qui peuvent bénéficier d'une disposition particulière en matière sociale.

Rappelons que sont concernées les entreprises qui appliquent un décompte du temps de travail ne correspondant pas au mois calendaire au 1^{er} août 2012.

Au cours des différents débats devant l'Assemblée nationale, le Ministre du budget avait annoncé qu'un dispositif similaire à celui applicable en matière sociale serait mis en place par voie d'instruction fiscale.

En l'état, nous conviendrons que la loi est muette à ce sujet.

La refiscalisation dépend de l'effectif de l'entreprise ?

A la différence des dispositions en matière de déduction forfaitaire patronale, la refiscalisation des heures supplémentaires (et complémentaires) ne dépend pas de l'effectif de l'entreprise.

Sont donc concernées autant les entreprises de moins de 20 salariés que les autres.

Plus aucune heure ne bénéficie de réduction de cotisations salariales ?

Seules les entreprises bénéficiant d'un « régime dérogatoire » peuvent continuer à appliquer la réduction de cotisations salariales.

Précisons que pour pouvoir continuer à appliquer les réductions de cotisations salariales, plusieurs conditions cumulatives doivent être respectées, à savoir :

- La période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire ;
- Cette période de décompte est en cours au 1^{er} septembre 2012 ;
- La période de décompte s'achève au plus tard le 31 décembre 2012.

Concrètement, une entreprise qui applique un décompte du temps de travail qui ne correspond au mois calendaire, au 1^{er} septembre 2012, dont la période s'achève par exemple en février 2013 ne pourra pas bénéficier du régime dérogatoire.

Les heures supplémentaires éventuelles qui seront révélées en cas d'accord de modulation par exemple, donc fin février 2013, n'ouvriront pas droit aux réductions de cotisations salariales « loi TEPA ».

Extrait de la loi :

B. – Lorsque la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1^{er} septembre 2012, les articles L. 241-17 et L. 241-18 du code de la sécurité sociale et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime dans leur rédaction en vigueur antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente loi demeurent applicables à la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires versée jusqu'à la fin de la période de décompte du temps de travail en cours, et au plus tard le 31 décembre 2012.

VIII. – A. – Les I, III et V s'appliquent aux rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012.

Quel est le régime social pour les entreprises en cas de paie décalée ?

La loi indique que sont concernées par le nouveau régime social, toutes les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012.

Extrait de la loi:

VIII. – A. – Les I, III et V s'appliquent aux rémunérations perçues à raison des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012.

Sur le bulletin de paie du mois de septembre 2012, seront payées les heures supplémentaires (ou complémentaires) effectuée en août 2012, elles bénéficieront du régime loi TEPA.

Par contre, le bulletin du mois d'octobre 2012 rémunérant les heures supplémentaires ou complémentaires du mois de septembre 2012, sera concerné par le nouveau régime social.

Quelles sont les heures concernées par la déduction forfaitaire patronale ?

La loi confirme que peuvent continuer à appliquer la déduction forfaitaire patronale, les entreprises comptant un effectif inférieur à 20 salariés.

La déduction forfaitaire s'applique à hauteur d'un montant fixé par décret, et qui devrait continuer à être de 1,50 €/ heure supplémentaire effectuée.

Extrait de la loi :

B. – L'article L. 241-18 est ainsi modifié :

1o Le I est ainsi rédigé :

« 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.

Les heures ouvrant droit à la déduction forfaitaire patronale sont :

- Les heures supplémentaires définies à l'article L 3121-11(que vous pouvez retrouver plus bas) ;
- Des heures pour les salariés relevant de conventions de forfait heures sur l'année (au-delà de 1.607 h) ;
- Des heures en cas de temps partiel familial (voir notre article à ce sujet, [en cliquant ici](#) ;
- Les heures supplémentaires décomptées dans le cadre d'une répartition du temps de travail pour une durée supérieure à la semaine mais inférieure à l'année (modulation, RTT, aménagement unique selon la loi de 20/08/2008, cycle, etc.) ;
- Des jours de repos auxquels les salariés en forfait jours sur l'année ont renoncé au-delà du seuil de 218 jours, et sous réserve de l'accord de l'employeur (dans ce cas, 1 jour = 7 heures) .

Extrait de la loi :

« La déduction s'applique :

« 1o Au titre des heures supplémentaires définies à l'article L. 3121-11 du code du travail ;

« 2o Pour les salariés relevant de conventions de forfait en heures sur l'année prévues à l'article L. 3121-42 du même code, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures ;

« 3o Au titre des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code ;

« 4o Au titre des heures supplémentaires mentionnées à l'article L. 3122-4 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. » ;

Article L3121-11

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 18 (V)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà

du contingent annuel.

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe

Références

LOI no 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012, JO 17/08/2012