

Dernière mise à jour le 05 décembre 2019

Réduction loi TEPA 2020 – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires qui entrent dans le champ du dispositif de défiscalisation de la loi TEPA ouvrent droit à une déduction forfaitaire de cotisations.

Sommaire

- Principe général
- Conditions pour bénéficier de la déduction forfaitaire
- Atteinte ou dépassement seuil de 20 salariés
- Régime en vigueur avant la loi PACTE (loi de finances pour 2016)
- Le nouveau régime depuis la loi PACTE

Principe général

Depuis le 1^{er} janvier 2013, seuls les employeurs comptant moins de 20 salariés peuvent bénéficier :

- D'une déduction forfaitaire patronale à hauteur de 1,50€/ heure supplémentaire.

Conditions pour bénéficier de la déduction forfaitaire

Seuls peuvent encore bénéficier d'une déduction forfaitaire patronale les employeurs suivants :

- Ceux dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ;
- Et entrant dans le champ d'application de l'article L 241-13 du code de la Sécurité sociale relatif à la réduction FILLON.

Atteinte ou dépassement seuil de 20 salariés

Régime en vigueur avant la loi PACTE (loi de finances pour 2016)

LOI n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, JO 30 décembre 2015

Selon l'article L 241-18 du code de la sécurité sociale récemment modifié par la loi travail, les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de **20 salariés** au 31 décembre **2016**, 31 décembre **2017** ou 31 décembre **2017** continuent à bénéficier de la déduction forfaitaire TEPA pendant 3 ans, soit :

- En 2017,2018 et 2019 en cas d'atteinte ou franchissement du seuil au **31 décembre 2016** ;
- En 2018,2019 et **2020** en cas d'atteinte ou franchissement du seuil au **31 décembre 2017** ;
- En 2019,**2020** et 2021 en cas d'atteinte ou franchissement du seuil au **31 décembre 2018**.

Le nouveau régime depuis la loi PACTE

Fin du dispositif

La loi PACTE met fin au dispositif de neutralisation de l'effet d'atteinte ou franchissement du seuil de 20 salariés.

Nouveau dispositif

Désormais, la loi PACTE considère que :

1. L'atteinte ou le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce seuil a été atteint ou dépassé durant 5 années civiles consécutives ;
2. Ce n'est qu'ensuite (donc au titre de la 6^{ème} année) que les entreprises seront effectivement soumises à leurs nouvelles obligations ou perdront le bénéfice de certains dispositifs ;
3. Le franchissement à la baisse sera pris en compte plus rapidement puisqu'il suffira d'une année civile complète (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année X) ;
4. Et en cas de franchissement à la baisse se produit, la règle précitée de report de 5 années recommencera à courir, en d'autres termes : le seuil devra à nouveau être atteint durant 5 années consécutives pour générer l'obligation.

Période transitoire

Lorsque l'entreprise bénéficie, au 1^{er} janvier 2020, de l'ancien dispositif d'atténuation d'atteinte ou franchissement de seuil, elle continue à l'appliquer.

L'application de l'ancien dispositif prime les entreprises d'application du nouveau dispositif (art 11 XIII 2°).

En revanche, lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2020, supérieur ou égal à un seuil et que cette entreprise était soumise, au titre de l'année 2019, aux dispositions applicables dans le cas d'un effectif supérieur ou égal à ce seuil, le nouveau régime d'atteinte ou franchissement de seuil ne s'applique alors pas (art 11 XIII).