

Dernière mise à jour le 06 décembre 2022

Réduction loi TEPA 2023 - 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
- Régime en vigueur depuis le 1er octobre 2022
- Conditions pour bénéficier de la déduction forfaitaire
- Atteinte ou dépassement seuil de 20 salariés
- Le nouveau régime depuis la loi PACTE

Principe général

Régime en vigueur depuis le 1er octobre 2022

Employeurs de moins de 20 salariés

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.

Employeurs de 20 salariés et plus et moins de 250

- Les employeurs comptant un effectif de 20 salariés et plus, et moins de 250 salariés;
- Peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire patronale pour toutes les heures supplémentaires réalisées à compter du 1^{er} octobre 2022, à hauteur de 0,50€/ heure supplémentaire.

Références

LOI n° 2023-1158 du 16 août 2023 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, JO du 17

Décret n° 2022-1506 du 1er décembre 2022 relatif à la déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises d'au moins vingt et de moins de deux cent cinquante salariés, JO du 3 décembre 2022

Conditions pour bénéficier de la déduction forfaitaire

Peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire patronale les employeurs suivants :

- Ceux dont l'effectif est inférieur à 250 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

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 prive les entreprises d'application du nouveau dispositif (art 11 XIII 2°).

En revanche, lorsque l'effectif de l'entreprise est, au 1^{er} janvier 2023, 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).