Dernière mise à jour le 31 décembre 2024

Réduction loi TEPA 2025 - 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

- Qu'est ce que la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires ?
- Quelle est le montant de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires en 2025 ?
- Employeurs de moins de 20 salariés
- Employeurs de 20 salariés et plus et moins de 250
- Atteinte ou dépassement seuil de 20 salariés
- Le nouveau régime depuis la loi PACTE

Qu'est ce que la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires ?

La déduction forfaitaire est une réduction de cotisations patronales applicable aux heures supplémentaires, aux heures complémentaires ainsi qu'en cas de rachat de jours de repos ou de RTT.

Quelle est le montant de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires en 2025 ?

Employeurs de moins de 20 salariés

Depuis le 1er 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 1er octobre 2022, à hauteur de 0,50€/ heure supplémentaire.

Références

LOI n° 2025-1158 du 16 août 2025 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

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 6ème année) que les entreprises seront effectivement soumises à leurs nouvelles obligations ou perdront le bénéficie de certains dispositifs ;
3. Le franchissement à la baisse sera pris en compte plus rapidement puisqu'il suffira d'une année civile complète (du 1er 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 1er 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 1er janvier 2025, 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).