Loi TEPA et heures supplémentaires

Description

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

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.

Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise

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

© 2023 LEGALPLACE SAS

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 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.

© 2023 LEGALPLACE SAS

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 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).

Lire aussi : Le fonctionnement des heures supplémentaires défiscalisées

© 2023 LEGALPLACE SAS