



DANS CERTAINS CAS, LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES STRUCTURELLES N'OUVRENT PLUS DROIT À LA DÉDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES

Dans une mise à jour du BOSS datée du 11 mars 2022, la Direction de la sécurité sociale a modifié sa doctrine dans un sens défavorable aux entreprises concernant la déduction forfaitaire de cotisations patronales : plus question en effet de prendre en compte les heures supplémentaires « structurelles » en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération.

Source : Actualité BOSS du 11 mars 2022 ; BOSS, Exonérations heures supplémentaires et complémentaires, § 640, 11/03/2022

Déduction forfaitaire de cotisations patronales : bref rappel

Sous conditions, les **employeurs de moins de 20 salariés** peuvent bénéficier d'une **déduction forfaitaire de cotisations patronales** au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail et, pour les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année, des jours travaillés au-delà de 218 jours par an dans les conditions prévues par le code du travail (c. séc. soc. [art. L. 241-18](#)).

Cette déduction est de 1,50 € par heure supplémentaire (10,50 € par jour supplémentaire travaillé au-delà de 218 jours par an pour les forfaits jours).

Les **heures supplémentaires « structurelles »**, à savoir celles comprises dans une durée collective du travail supérieure à 35 h ou une convention de forfait d'heures supplémentaires (et donc intégrées à la durée du travail habituelle du salarié) ouvrent également droit à cette déduction.

Incidence des absences du salarié sur les heures supplémentaires structurelles

En principe, les absences qui ne sont légalement **pas assimilées à du temps de travail effectif** (arrêts maladie, congés payés, congés de maternité, de paternité ou d'adoption, congés sans solde, accidents du travail, jours de RTT, etc.) ne sont pas pris en compte pour le décompte des heures supplémentaires ouvrant droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales.

Pour les **heures supplémentaires structurelles**, il est admis de longue date que dès lors que le **salaires est intégralement maintenu** durant l'absence, les heures correspondantes ouvrent droit à la déduction forfaitaire.

En cas d'**absence avec maintien partiel de la rémunération (ou sans maintien de rémunération)**, l'employeur devait corriger le nombre d'heures supplémentaires structurelles par le rapport « rémunération à la charge de l'employeur soumise à cotisations versée au cours du

mois compte tenu de l'absence / rémunération habituelle ». Ce principe avait d'ailleurs été repris par le BOSS au sein de la fiche dédiée aux exonérations attachées aux heures supplémentaire, dans sa version entrée en vigueur le 1^{er} février 2022 (BOSS, Exonérations heures supplémentaires et complémentaires, § 640, 1/02/2022).

Fin de la prise en compte des heures supplémentaires structurelles en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération

Depuis la mise à jour du 11 mars 2022, le BOSS précise désormais de façon lapidaire qu'**en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération, les heures supplémentaires « structurelles » ne sont pas prises en compte** (BOSS, Exonérations heures supplémentaires et complémentaires, § 640, 11/03/2022).

Et ce à **l'inverse de la règle prévue pour la réduction de cotisations salariales**, pour laquelle en cas d'absence du salarié avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération, le BOSS en reste à la position traditionnelle : les heures « structurelles » sont prises en compte au prorata du rapport entre la rémunération versée au cours du mois et celle qui aurait dû être versée si le salarié n'avait pas été absent (après déduction, pour la détermination de ces deux éléments, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé par l'absence) (BOSS, Exonérations heures supplémentaires et complémentaires, § 250, 11/03/2022).

Pour mémoire, cette règle de proratisation est identique à celle prévue pour la détermination du paramètre « SMIC » de la formule de calcul du coefficient de la réduction générale en cas d'absence avec maintien partiel ou sans maintien de rémunération.

La **doctrine administrative est donc désormais « plus stricte »** pour la déduction forfaitaire patronale que pour la réduction de cotisations salariales.

À noter : L'administration justifie cette évolution en s'appuyant sur une jurisprudence de 2018 rendue dans le contexte de l'ancienne loi « Travail, emploi, pouvoir d'achat » (TEPA) de 2007 (cass. civ., 2e ch., 20 septembre 2018, n° [17-24264](#), BC II n° 182), mais en l'appliquant uniquement à la déduction forfaitaire patronale.

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/dans-certains-cas-les-heures-supplementaires-structurelles-n-ouvrent-plus-droit-a-la-deduction-forfaitaire-de-cotisations-patronales>