

DÉDUCTION FORFAITAIRE SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LES ENTREPRISES DE 20 À 250 SALARIÉS : LE DÉCRET EST PUBLIÉ

Un décret du 1er décembre 2022 confirme la déduction forfaitaire à hauteur de 0,50 euro pour chaque heure supplémentaire réalisée dans les entreprises de 20 à 250 salariés.

L'article 2 de la [loi n° 1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat a créé une nouvelle déduction forfaitaire sur les cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires réalisées par les salariés des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 250 salariés.

Quelques rappels

Rappelons que les employeurs concernés dont l'effectif est compris entre 20 salariés et 249 salariés sont les suivants :

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage ;
- les Epic des collectivités territoriales ;
- les sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités territoriales ont une participation majoritaire ;
- les entreprises nationales inscrite au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État (RECME) ;
- les associations culturelles affiliées au régime général quel que soit leur statut au regard de l'assurance chômage ;
- les OPH y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaire territorial ;
- la Poste

Rappelons également que la réduction s'applique :

- au titre des heures supplémentaires au sens du droit du travail ;
- aux jours de repos auxquels renonce un salarié relevant d'une convention de forfait en jour en contrepartie d'une rémunération majorée, au-delà de la limite de 218 jours.

Attention ! Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps à temps partiel **sont exclues** de la déduction forfaitaire patronale.

La déduction forfaitaire peut s'appliquer si :

- l'employeur respecte les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du temps de travail (respect des durées maximales de temps de travail par semaine, respect des temps de repos minima entre deux journées...);
- l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure non majorée ;
- la rémunération tirée des heures supplémentaires ne se substitue pas à un élément de rémunération. Cette condition est respectée si un délai de 12 mois s'est écoulé entre la suppression d'un élément de rémunération et le versement d'heures supplémentaires ;
- l'employeur respecte le règlement européen sur les aides de minimis (la règle de minimis prévoit qu'une même entreprise ne peut recevoir plus de 200 000 euros - 100 000 euros pour les entreprises relevant du secteur du transport routier - d'aides sur une période glissante de trois exercices fiscaux).

► La déduction forfaitaire est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite des cotisations et contributions patronales restant dues au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

Un décret confirme le montant de la déduction à hauteur de 0,50 euro par heure supplémentaire

Un [décret du 1er décembre 2022](#) confirme que la nouvelle déduction forfaitaire sur les cotisations patronales dues au titre des heures supplémentaires réalisées par les salariés des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 250 salariés s'établit à **0,50 euro par heure supplémentaire**, comme l'avait annoncé le [Bulletin officiel de la sécurité sociale](#) (Boss).

Pour les salariés en forfait jours, la réduction sera égale, pour chaque jour de repos non pris au-delà des 218 jours, à sept fois le montant de la déduction appliquée aux heures supplémentaires, soit 3,5 euros, comme l'a expliqué le [site des Urssaf](#).

► *L'effectif est décompté conformément aux règles prévues à l'article L.130-1 du code de la sécurité sociale.*

Ces dispositions s'appliquent aux rémunérations dues au titre des heures supplémentaires réalisées, **à compter du 1er octobre 2022**.

Le décret rappelle que les déductions forfaitaires sont soumises au plafonnement lié à l'application de la règle européenne dite "de minimis" (comme indiqué précédemment).

Les modalités du contrôle sont fixées

Le décret précise qu'en matière de contrôle, l'[article D.241-25 du code de la sécurité sociale](#) s'applique, comme l'indiquait déjà le Boss. Ainsi, l'employeur doit tenir à la disposition des agents chargés du contrôle des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale les documents relatifs au temps de travail dont la tenue est imposée par les dispositions du code du travail. Lorsque ces documents ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur les complète, au moins une fois par un an, par un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires (ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures n'est pas établi par semaine), en indiquant le mois au cours duquel elles ont été rémunérées et en distinguant les heures selon le taux de majoration qui leur est applicable. Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à établir le nombre d'heures supplémentaires uniquement pour les heures supplémentaires concernées.

Florence Mehrez

Documents joints

[Décret du 1er décembre 2022](#)

<https://www.actuel-rh.fr/content/deduction-forfaitaire-sur-les-heures-supplementaires-dans-les-entreprises-de-20-250-salaries>