

LE DISPOSITIF TEPA EST-IL APPLICABLE AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES STRUCTURELLES EN CAS D'ABSENCE DU SALARIÉ ?

Depuis le 1^{er} octobre 2007, les entreprises et leurs salariés pouvaient bénéficier d'un dispositif d'exonération de charges sociales sur les heures supplémentaires. Le législateur a considérablement réduit la voilure de ce régime puisque désormais seules les entreprises de moins de 20 salariés continuent de bénéficier d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales. Un arrêt récent vient porter l'estocade en s'attaquant aux heures supplémentaires structurelles.

■ ACCOMPLISSEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Le dispositif TEPA s'applique aux heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale.

Selon l'administration¹, seules les heures supplémentaires réellement effectuées font l'objet d'une exonération. Ainsi, pendant les périodes de congés ou d'absence, durant lesquelles le contrat de travail est suspendu, aucune « heure supplémentaire » ne peut faire l'objet d'une exonération.

■ HEURES SUPPLÉMENTAIRES STRUCTURELLES : ABSENCES DU SALARIÉ

De nombreuses entreprises ont conservé une durée collective du travail supérieure à la durée légale. Les heures accomplies, qualifiées d'heures supplémentaires « structurelles », peuvent être mensualisées² (soit 17,33 heures pour une entreprise dont la durée collective est de 39 heures par semaine).

Le dispositif TEPA s'applique aux heures supplémentaires structurelles, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire³ (jours fériés chômés, congés payés, congés maladie, ...).

La Cour de cassation remet en cause la position de l'administration⁴. Les juges réaffirment le principe selon lequel les heures supplémentaires doivent être réellement effectuées pour appliquer le dispositif TEPA. Ils considèrent également que la circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 est dépourvue de toute portée normative, cela signifie concrètement que la position de l'administration n'est opposable ni à l'Urssaf, ni au juge judiciaire.

Les entreprises appliquant le dispositif des heures supplémentaires structurelles ont tout intérêt à reconsidérer leurs pratiques de paie.

¹Circulaire n° DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007

²Article L 3121-31 du Code du travail

³Circulaire n° DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007

⁴Cass. Soc. 8 février 2018 n° 17-24264