

QUESTION - RÉPONSE du 18 avril 2019

DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL : L'EXONÉRATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES S'APPLIQUE-T-ELLE ?

La rémunération des heures supplémentaires décomptées depuis le 1^{er} janvier 2019 bénéficie d'une exonération partielle de cotisations salariales¹ et, dans la limite de 5 000 € par an, d'une exonération d'impôt sur le revenu². Ces exonérations sont-elles applicables lorsque la durée maximale du travail est dépassée ?

△ La solution applicable à l'exonération de cotisations salariales n'est pas la même que pour la déduction forfaitaire patronale.

■ EXONÉRATION DE COTISATIONS SALARIALES

Le texte relatif à l'exonération de cotisations salariales, applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, ne subordonne pas son application au respect des dispositions relatives à la durée du travail. Ainsi, dans le silence des textes, même si la durée maximale du travail est dépassée, l'exonération devrait rester applicable à la rémunération des heures supplémentaires.

Elle serait également applicable à la rémunération des heures complémentaires en cas de dépassement des limites d'heures complémentaires (10e ou tiers de la durée contractuelle et durée légale).

Néanmoins, le dépassement des durées maximales et des limites d'heures complémentaires reste sanctionné.

■ DÉDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE (EMPLOYEURS DE MOINS DE 20 SALARIÉS)

La déduction forfaitaire patronale applicable aux heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés est, quant à elle, subordonnée au respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail³.

Ainsi, en cas de dépassement des durées maximales de travail (Circ. DSS 422 du 27 novembre 2007) ou des limites d'heures complémentaires, la déduction forfaitaire patronale ne peut pas être appliquée.

¹ Articles L 241-17 ; D 241-21 ; D 241-22 et D 241-25 du Code de la sécurité sociale

² Article 81 quater du Code général des impôts

³ Article L 241-18, IV du Code de la sécurité sociale

■ RAPPEL DES DURÉES MAXIMALES ET DES RISQUES AFFÉRENTS

Durée maximale de droit commun*		Sanctions et risques
Quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 10 h 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contravention de 4^e classe (amende de 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales)⁴, autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés ▪ Dommages et intérêts compensant le préjudice subi par le salarié ▪ Risque de prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ▪ En cas d'accident du travail, risque de faute inexcusable
Hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 48 h ▪ 44 h en moyenne sur 12 semaines 	
<p>* Durées de droit commun applicables à défaut de dérogation et des situations spécifiques (salariés de moins de 18 ans ; travail en continu ; travail de nuit ; transport routier)</p>		

△ La charge de la preuve du respect des durées maximales repose sur l'employeur⁵.

⁴ Article R 3124-11 ; R 3124-3 du Code du travail

⁵ Cass. soc. 23 mai 2017, n° 15-24507 ; Cass. soc. 4 février 2015, n° 13-20891