

15ème législature

Question N° : 17010	De Mme Annaïg Le Meur (La République en Marche - Finistère)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >emploi et activité	Tête d'analyse >Défiscalisation des heures supplémentaires dans le cadre du CESU	Analyse > Défiscalisation des heures supplémentaires dans le cadre du CESU.
Question publiée au JO le : 19/02/2019 Réponse publiée au JO le : 16/07/2019 page : 6739		

Texte de la question

Mme Annaïg Le Meur attire l'attention de Mme la ministre du travail sur la défiscalisation et la désocialisation des heures supplémentaires pour les personnes employées dans le cadre des chèques emploi service universel (CESU). Dans son allocution du 10 décembre 2018, le Président de la République annonçait la défiscalisation des heures supplémentaires ainsi que leur désocialisation pour les cotisations salariales. Néanmoins, les salariés employés par CESU seront largement exclus de cette mesure, car peu d'entre eux peuvent prétendre aux heures supplémentaires. En effet, la majorité de ces salariés ont plusieurs employeurs qui les font chacun travailler quelques heures par semaine, le tout pour des rémunérations souvent proches du SMIC. Or les personnes travaillant avec les CESU ne peuvent déclarer des heures comme supplémentaires qu'au-delà de la 40e heure chez un même employeur, ce qui n'est possible que dans un petit nombre de cas. Lorsqu'ils ont plusieurs employeurs, les salariés payés en CESU peuvent donc travailler bien au-delà de 40 heures par semaine sans que leurs heures ne soient considérées comme supplémentaires, ce qui signifie sans majoration ni défiscalisation de la rémunération. Aussi, elle lui demande de bien vouloir indiquer si le Gouvernement entend prendre des mesures afin que les personnes employées en CESU puissent bénéficier des annonces faites par le Président de la République sur les heures supplémentaires.

Texte de la réponse

Le chèque emploi service universel (CESU) est un outil de simplification des démarches administratives associées à l'emploi d'un salarié à domicile pour des activités de services à la personne, précisées par la convention collective nationale du particulier employeur du 24 novembre 1999, étendue par arrêté du 2 mars 2000. En matière de durée du travail, les salariés des particuliers employeurs ne sont pas soumis aux dispositions de droit commun du code du travail, mais relèvent d'un régime spécifique prévu par la convention collective. Ils ne sont ainsi pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-27 qui fixent la durée légale de travail effectif à trente-cinq heures par semaine. En application de l'article 15 de cette convention collective, la durée conventionnelle du travail effectif est de 40 heures hebdomadaires pour un salarié à temps plein. Les heures supplémentaires sont donc celles travaillées à partir de la 41ème heure. Dans ce cadre, la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018, portant mesures d'urgence économiques et sociales, a anticipé au 1er janvier 2019 la réduction de cotisations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires dont le déploiement était prévu initialement au 1er septembre 2019. Afin que l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés soit le plus élevé possible, la loi précitée prévoit également la défiscalisation de l'impôt sur le revenu de ces heures dans la limite de 5 000 euros par salarié et par an. Ouvrent droit à cette réduction de cotisations salariales les rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs au



titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent. Dans le cas d'un salarié ayant plusieurs employeurs, à l'instar des salariés du régime de droit commun, les heures supplémentaires ne sont comptabilisées que si le salarié détient un contrat à temps plein et que les heures supplémentaires sont effectuées chez cet employeur, et non dans le cas où elles résulteraient du cumul de plusieurs temps partiels effectués auprès de différents employeurs. En effet, dans une telle hypothèse, la durée du travail est calculée de façon indépendante pour chaque contrat en l'absence de tout lien juridique avec les autres contrats. Par ailleurs, à supposer que la durée cumulée travaillée dépasse quarante heures, il ne serait pas possible techniquement d'affecter le coût des heures supplémentaires à un employeur plutôt qu'un autre.