

RÉGIME DES HEURES D'ÉQUIVALENCE

GÉNÉRALITÉS

DÉFINITION

Le régime des heures d'équivalence constitue un régime dérogatoire au décompte de la durée du travail. Il s'agit d'un mode de décompte spécifique d'une durée de travail effectif comportant des périodes d'inaction.

Le temps de présence des salariés est supérieur à la durée légale de travail compte tenu de périodes d'inaction où les salariés restent à la disposition de l'employeur, ce nombre d'heures de présence étant considéré comme équivalent à la durée légale de travail.

Tel est le cas dans certains secteurs d'activité : hôpitaux, cliniques, hospices et pour certaines professions en raison du caractère intermittent du travail effectué : personnel de gardiennage, personnel des services incendie...

Cette durée équivalente à la durée légale a le même effet que la durée légale. Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est repoussé au-delà de la durée équivalente à la durée légale.

MISE EN PLACE

Un régime d'équivalence peut être mis en place, dans les professions et pour des emplois déterminés, comportant des périodes d'inaction :

- soit par décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche ;
- soit par décret en Conseil d'État.

Un décret soumettant à un régime d'équivalence l'ensemble des salariés d'un secteur alors que certains emplois de ce secteur ne comportent pas de périodes d'inaction, est susceptible d'être annulé par le Conseil d'État.

Exemple

Pour le secteur de l'hôtellerie-restauration.

CE 18/10/2006 Fédération des services CFDT et autres

RÉGIME DES HEURES D'ÉQUIVALENCE

La rémunération des salariés soumise à un régime d'équivalence est calculée sur la base de la durée légale de travail, dans la limite des durées prévues par les décrets ou accords qui organisent le régime.

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.

Heures d'équivalence et réduction Fillon

La majoration salariale correspondant aux heures d'équivalence payées à un taux majoré en application d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010, dans la limite d'un taux de **25 %** est exclue de la rémunération mensuelle brute servant à déterminer le coefficient de la réduction Fillon.

En revanche, les heures d'équivalence rémunérées hors majoration sont intégrées dans la rémunération mensuelle brute servant à déterminer le coefficient de la réduction Fillon.

