

DURÉE DU TRAVAIL

DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

TEXTES

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 pour la fonction publique d'État ;
- Décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004 pour la fonction publique d'État.

Ces décrets s'appliquent également aux employeurs territoriaux.

- Décret n° 2001-623 pour la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 pour la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire n° 2002-240 du 18 avril 2002 pour la fonction publique hospitalière.

DÉFINITION

La durée légale du travail est fixée à **35** heures.

La durée légale hebdomadaire s'entend en heures de travail effectif. Sauf dérogations, elle s'apprécie dans le cadre de la semaine civile.

Cette durée légale ne constitue pas une durée du travail impérative. Toutefois, c'est à partir de cette durée hebdomadaire que se déclenche le paiement des heures supplémentaires.

La durée du travail de **35** heures correspond à une durée annuelle de travail de **1 607** heures.

Seuls les temps complets de la fonction publique sont donc soumis à ce régime.

NOTIONS DE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans la fonction publique, coexistent plusieurs notions de temps de travail correspondant parfois à des statuts spécifiques.

Temps plein

Le temps plein correspond aux services effectués dont la quotité de travail est de **100** % de la durée des services de l'emploi.

Ainsi, un temps non complet ou un temps complet peuvent occuper un service à temps plein.

Temps complet

Les services à temps complet correspondent aux services dont la durée correspond à la durée légale annuelle du travail, soit **1 607** heures.

Il peut également s'agir de services effectués sous forme de vacances à raison d'au moins **134** heures mensuelles.

Temps partiel

Le temps partiel correspond à une quotité de travail inférieure à un temps plein. Il peut correspondre à des quotités de travail compris entre **50 %** et **90 %** pour la fonction publique territoriale.

Dans la fonction publique d'État, le temps partiel correspond à des quotités de travail de :

- **50 %** rémunéré **50 %** ;
- **60 %** rémunéré **60 %** ;
- **70 %** rémunéré **70 %** ;
- **80 %** rémunéré **6/7** ;
- **90 %** rémunéré **32/35**.

Dans la fonction publique hospitalière, le temps partiel correspond à des quotités de travail de :

- **50 %** rémunéré **50 %** ;
- **60 %** rémunéré **60 %** ;
- **70 %** rémunéré **70 %** ;
- **75 %** rémunéré **75 %** ;
- **80 %** rémunéré **6/7** ;
- **90 %** rémunéré **32/35**.

Temps non complet

Seules les collectivités territoriales peuvent recruter des fonctionnaires ou des agents non titulaires sur des emplois dont la durée hebdomadaire de service global est supérieure ou égale à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires à temps complet.

Les agents à temps non complet sont régis par le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié.

Des dispositions spécifiques concernant la durée maximale du travail leur sont notamment applicables.

Temps incomplet

Le temps incomplet s'applique dans toutes les fonctions publiques.

Il s'agit de services d'agents non titulaires d'une durée de travail inférieure à la durée d'un temps plein, payés au mois, à la journée, à l'heure, à la vacation, de façon continue ou occasionnelle.

La durée du travail peut ne pas être inférieure au mi-temps. Les vacations à temps incomplet ont toutefois, une durée mensuelle inférieure à **134** heures.

TEMPS NON COMPLET

Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Les emplois permanents à temps non complet sont des emplois spécifiques à la fonction publique territoriale.

Ils sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction du temps complet exprimée en heures.

Les emplois à temps non complet peuvent être créés dans :

- les communes dont la population n'excède pas **5 000** habitants et leurs établissements publics ;
- les centres communaux et intercommunaux d'action sociale, syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomérations nouvelles regroupant des communes dont la population cumulée n'excède pas **5 000** habitants ;
- les offices publics d'habitation à loyer modéré dont le nombre de logement n'excède pas **800** ;
- les centres de gestion départementaux.

Article 4 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Dans les collectivités et établissements publics mentionnés ci-dessus, des emplois à temps non complet peuvent être créés pour l'exercice des fonctions relevant des cadres d'emplois suivants :

- professeurs d'enseignement artistique ;
- secrétaires de mairie ;
- assistants spécialisés d'enseignement artistique ;
- assistants d'enseignement artistique, adjoints administratifs territoriaux ;
- agents qualifiés du patrimoine ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents sociaux territoriaux ;
- auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins territoriaux ;
- agents administratifs territoriaux ;
- agents techniques territoriaux ;
- conducteurs territoriaux ;
- agents d'entretien territoriaux ;
- agents de salubrité territoriaux ;
- agents du patrimoine.

"Le nombre d'emplois à temps non complet créés dans un grade pour l'exercice des fonctions relevant d'un cadre d'emplois ne peut être supérieur à cinq".

Article 5-1 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié par Décret n° 93-986 du 4 août 1993

Les communes, départements, syndicats intercommunaux, districts, syndicats et communautés d'agglomération nouvelles, communautés de communes et communautés de villes peuvent, nonobstant les dispositions de l'article 4 du présent décret, créer des emplois à temps non complet pour l'exercice des fonctions relevant des cadres d'emplois suivants :

- professeurs d'enseignement artistique ;
- assistants spécialisés d'enseignement artistique ;
- assistants d'enseignement artistique ;
- agents qualifiés du patrimoine et agents du patrimoine.

"Ces mêmes collectivités et établissements ainsi que les centres communaux et intercommunaux d'action sociale et offices publics d'habitations à loyer modéré peuvent créer des emplois à temps non complet pour l'exercice des fonctions relevant du cadre d'emplois des agents d'entretien, des agents spécialisés des écoles maternelles, des agents sociaux et des auxiliaires de soins."

"Le nombre d'emplois à temps non complet créés pour l'exercice des fonctions relevant d'un cadre d'emplois ne peut être supérieur à l'effectif budgétaire des emplois à temps complet si cet effectif est supérieur ou égal à cinq. Si cet effectif est inférieur à cinq, le nombre des emplois à temps non complet créés pour l'exercice des fonctions de ce cadre d'emplois ne peut excéder cinq."

Article 5-2 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991, créé par Décret n° 2006-14 du 6 janvier 2006

Les services départementaux d'incendie et de secours peuvent créer des emplois à temps non complet pour l'exercice des fonctions relevant des cadres d'emplois suivants : médecins et pharmaciens de sapeurs-pompiers professionnels, infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels.

Le nombre d'emplois à temps non complet créés pour l'exercice des fonctions relevant d'un cadre d'emplois ne peut être supérieur à cinq.

Durée maximale du travail

La durée du travail du fonctionnaire occupant un ou des emplois à temps non complet ne peut excéder la durée légale du travail de plus de **15 %**.

La durée maximale autorisée est donc de **40** heures hebdomadaire.

Article 8 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Temps non complet et heures supplémentaires

Question n° : 4288

Question publiée au JO le : 14/10/2002 page : 3538

Réponse publiée au JO le : 03/02/2003 page : 825

Texte de la QUESTION :

Question sur la rémunération des heures effectuées par les fonctionnaires territoriaux à temps non complet au-delà du temps de travail habituel.

Un fonctionnaire territorial intercommunal qui exerce ses fonctions dans une commune à raison de vingt-sept heures par semaine et dans une autre à raison de dix heures par semaine peut être amené à effectuer des heures dans la première commune au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe. Dans ce cas, il lui demande sur quelle base ces heures doivent être rémunérées.

Texte de la RÉPONSE :

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit, en son article 105 que, pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, « le traitement, ainsi que les indemnités ayant le caractère de complément de traitement sont calculées au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de service afférent à l'emploi ».

Un fonctionnaire à temps non complet et appartenant à un grade éligible aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), amené à effectuer des heures au-delà de la durée normale définie lors de la création de l'emploi qu'il occupe, sera ainsi rémunéré sur la base horaire résultant d'une proratisation de son traitement, tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet.

Par ailleurs, lorsque les heures supplémentaires effectuées par un fonctionnaire à temps non complet dépassent les bornes horaires définies par le cycle de travail, leur montant sera calculé conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Il convient toutefois qu'une délibération de l'organe délibérant le prévoit précisément.

Temps non complet non intégrés dans un cadre d'emploi

La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet est assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal.

Article 30 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

CALCUL DE LA DURÉE EFFECTIVE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

TEXTES

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 pour la fonction publique d'État ;
- Décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004 pour la fonction publique d'État.

Ces décrets s'appliquent également aux employeurs territoriaux.

- Décret n° 2001-623 pour la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 pour la fonction publique hospitalière ;
- Circulaire n° 2002-240 du 18 avril 2002 pour la fonction publique hospitalière.

FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE

Travail effectif

Définition

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Organisation du temps de travail

Le temps de travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année à la durée légale prévue par le décret du 25 août 2000 modifié par le décret du 26 novembre 2004.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les arrêtés ministériels ou organes délibérants fixent après avis du comité technique paritaire, les conditions de mise en œuvre (dont les horaires de travail) de ces cycles par service ou nature de fonction.

Astreinte

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'astreinte n'est, par conséquent, pas considérée comme du temps de travail effectif, hormis les périodes d'intervention.

Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit une période de référence (une quinzaine ou un mois) au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période considérée.

Un dispositif de débit-crédit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents.

Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou sur le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Personnel d'encadrement

Le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonctions de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels.

Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget (fonction publique d'État) ou par chaque organe délibérant (fonction publique territoriale) après avis du comité technique paritaire.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Travail Effectif

Définition

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Organisation du temps de travail

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire et compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des soins ou de la prise en charge des usagers, les dimanches, les jours fériés et la nuit.

Le temps de travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail définis par service ou par fonction et arrêtés par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à **12** semaines (le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier).

Un agent ne peut exercer plus de **44** heures par semaine.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Les jours de repos compensateur sont pris dans le cadre du cycle de travail.

L'article 6 du décret n° 2002-9 prévoit que les agents bénéficient de quatre jours de repos pour deux semaines, deux d'entre eux, au moins devant être consécutifs, dont un dimanche.

Dans le respect de cette règle, l'alternance des dimanches de repos et de dimanches travaillés peut différer sur le cycle sans jamais conduire à travailler plus de deux dimanches consécutifs. Ainsi, dans un cycle, le nombre de dimanches de repos est égal au nombre de dimanches travaillés.

Les agents bénéficient de jours ou d'heures de repos au titre de la Réduction du Temps de Travail (RTT).

Le nombre de ces jours est calculé en fonction du travail effectif accompli dans le cycle de travail.

Exemples

- *18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;*
- *12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;*
- *6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;*
- *3 jours ouvrés par an pour 35 heures 30 hebdomadaires.*

Ces jours et ces heures peuvent être pris en dehors du cycle de travail dans la limite de **20** jours ouvrés par an.

Pour un travail effectif compris entre **38 h 20** et **39 h**, le nombre de jours de RTT est limité à **20** jours ouvrés par an.

Dans chaque établissement, un tableau de service doit être élaboré par le personnel d'encadrement et arrêté par le chef d'établissement. Ce tableau indique le nombre de semaines du cycle ainsi que les horaires de chaque agent pour chaque mois. Il tient compte des modes d'organisation, en équipes et en horaire variable.

Le tableau doit être porté à la connaissance de l'agent dans les **15** jours au moins avant son application.

Astreinte

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

L'astreinte n'est, par conséquent, pas considérée comme du temps de travail effectif.

Les temps d'intervention et de déplacement pendant la période d'astreinte sont, quant à eux, décomptés et rémunérés comme du temps de travail effectif. Ils sont alors soit rémunérés supplémentaires, soit compensés en temps d'égale durée.

Les modalités pratiques de la compensation ou de l'indemnisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire.

Les astreintes doivent conserver un caractère exceptionnel et ne constituent pas un mode normal de l'organisation et du fonctionnement du service.

Horaires variables

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, par le chef d'établissement après consultation des conseils de service et réunion d'expression directe et collective concernés, du comité technique d'établissement ou du comité technique paritaire et, lorsqu'il existe, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dès lors qu'un décompte exact du temps de travail de chaque agent est mis en place.

L'horaire variable comporte des plages fixes pendant lesquelles la présence d'un effectif déterminé de personnel est obligatoire et des plages mobiles à l'intérieur desquelles l'agent choisit ses heures d'arrivée et de départ.

Personnel d'encadrement

Les personnels de direction bénéficient d'un décompte en jours fixé à **208** jours travaillés par an après déduction de **20** jours de réduction du temps de travail et hors jours de congés supplémentaires.

Ces personnels exerçant des fonctions d'encadrement peuvent choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours de leur durée de travail. Dans ce dernier cas, ils bénéficient de **19** jours de RTT.

RTT ET ABSENCES

Circulaire n° NOR MFPF 1202031C relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

Aux termes de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, « *La période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail* ».

Le législateur a ainsi mis fin à une jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obligations de service correspondant à son cycle de travail et que, de ce fait, il pouvait prétendre à des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) générés sur cette période de maladie.

L'acquisition de jours ARTT est en effet liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent désormais à due proportion, le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir ».

PUBLICS CONCERNÉS

Sont concernés par ces dispositions, les fonctionnaires relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, c'est-à-dire :

- les fonctionnaires civils des administrations de l'État ;
- les fonctionnaires civils des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics ;
- les fonctionnaires civils des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales.

Dans les services et les établissements publics à caractère industriel ou commercial, elle ne s'applique qu'aux agents qui ont la qualité de fonctionnaire.

La règle posée par l'article 115 de la loi de finances pour 2011 s'applique, d'autre part, aux agents non titulaires de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

ABSENCES ENTRAÎNANT UNE RÉDUCTION DES JOURS ARTT

Les absences qui entraînent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT sont les congés pour raison de santé.

Pour les fonctionnaires, il s'agit des :

- congé de maladie ;
- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé résultant d'un accident survenu ou d'une maladie contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions, ainsi que ceux résultant d'un accident de trajet.

Pour les agents non titulaires, les congés ayant un impact sur les jours ARTT sont les :

- congé de maladie ;
- congé de grave maladie ;
- congé sans traitement pour maladie (ce congé est obtenu lorsque l'agent non titulaire est contraint de cesser ses fonctions pour raisons de santé, mais qu'il ne peut prétendre à un congé de maladie rémunéré, en l'absence de temps de service suffisant) ;
- les congés résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Règles d'acquisition de jours ARTT

Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. Ainsi, le nombre de jours ARTT attribués annuellement est le plus souvent de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires (notamment en fonction publique hospitalière) ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Durée hebdomadaire de travail	39 h	38 h	37 h	36 h
Nombre de jours ARTT pour un agent travaillant à temps partiel	23 jours	18 jours	12 jours	6 jours
Temps partiel 90 %	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel 80 %	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 70 %	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel 60 %	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel 50 %	11,5	9	6	3

Règles de déduction des jours ARTT au titre des absences

Les jours ARTT accordés au titre d'une année civile sont accordés au début de l'année civile considérée. Les congés pour raisons de santé réduisent à due proportion le nombre de jours ARTT acquis annuellement pour les agents qui se sont absentés.

Du fait de cette attribution en début d'année, les jours ARTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence.

La règle de calcul est la suivante :

En régime hebdomadaire, le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrables, au nombre de **228**, après exclusion de **104** jours de repos hebdomadaires, de **25** jours de congés annuels et de **8** jours fériés.

Soit n_1 le nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire ($n_1 = 228$).

Soit n_2 le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire.

Le quotient de réduction Q résultant de l'opération arithmétique n_1/n_2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée ARTT est acquise. En conséquence, dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à Q , il convient d'amputer son crédit annuel de jours ARTT d'une journée.

Exemples

Régime hebdomadaire de travail fixé à 37h.

Dans le cadre d'un travail hebdomadaire fixé à 37 heures, 228 jours ouvrables annuellement génèrent 12 jours ARTT.

Le quotient de réduction est donc égal à $228 / 12 = 19$ jours de travail.

Dès que l'absence du service atteint 19 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 12 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 38 jours d'absence...).

Régime hebdomadaire de travail fixé à 38h

228 jours ouvrables sur l'année génèrent 18 jours ARTT.

Le quotient de réduction Q est donc égal à $228 / 18 = 12,6$ jours de travail, arrondis à **13**.

Dès que l'absence du service atteint **13** jours, une journée ARTT est déduite du capital de **18** jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour **26** jours d'absence...).

Exercice des fonctions à temps partiel

Soit le cas d'un agent soumis à un régime hebdomadaire sur la base de **39h** par semaine, mais exerçant ses fonctions à **80** %.

Un agent à temps plein peut dans ce cas prétendre à **23** jours ARTT.

En conséquence, le nombre de jours ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail s'élève à $23 \times 80/100 = 18,4$ jours ARTT, soit **18,5** jours ARTT en application de la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un service à **80** %, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N_1) n'est pas égal à **228** (hypothèse d'un service à temps plein) mais à $228 \times 80/100 = 182,4$.

Le fonctionnaire se voit diminuer son nombre de jours ARTT dès que l'absence de service atteint **10** jours soit $182,4 / 18,5 = 9,85$ arrondis à **10** jours ouvrables.

Agents soumis au régime au forfait

Pour les personnels soumis à un régime de décompte en jours de la durée du travail, **228** jours ouvrables sur l'année génèrent, à titre d'exemple, **20** jours ARTT.

Le quotient de réduction est égal à $228 / 20 = 11,4$ jours de travail, arrondis à **11**.

Dès que l'absence du service atteint **11** jours, une journée ARTT est déduite du capital de **20** jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour **22** jours d'absence...).

La reprise du service permet de générer à nouveau du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Si un agent, suite à une longue période de congé pour raisons de santé, a épuisé son crédit de jours ARTT, la reprise du service lui permet de générer à nouveau du temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.

Cas particuliers

Déduction d'un nombre de jours supérieur à ceux acquis

Si le nombre de jours ARTT à défalquer est supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction peut s'effectuer sur l'année n+1.

Mobilité de l'agent

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

FONCTIONS PUBLIQUES D'ÉTAT ET TERRITORIALE

Textes

- Décret n° 2000-815 du 25 août 2000 ;
- Décret n° 2004-1307 du 26 novembre 2004.

Ces décrets s'appliquent également aux employeurs territoriaux.

- Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (FPT).

Durée maximale annuelle

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607** heures maximum sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée peut être réduite par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Durée maximale journalière

Cette durée maximale journalière est de **10** heures pour les agents. Cette durée s'apprécie dans le cadre de la journée civile : **0** heure - **24** heures.

☞ Pour apprécier la durée maximale du travail, il est tenu compte des heures de travail effectives du salarié et non de l'amplitude horaire.

Dérogation à la durée maximale quotidienne

Le Conseil d'État peut déroger à ces règles lorsque l'objet même du service public l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens.

Ces dérogations sont prises après avis du comité d'hygiène et de sécurité, du comité technique paritaire et du conseil supérieur de la fonction publique.

De même, des dérogations aux règles de durée maximale du travail peuvent être appliquées lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser :

- **48** heures maximum par semaine ;
- **44** heures maximum sur une période quelconque de **12** semaines consécutives.

Les limites sont établies par rapport à la semaine civile, soit :

- du lundi **0** heure au dimanche **24** heures.

Repos minimum

Définition de l'amplitude horaire

Il s'agit de l'étendue de la journée de travail. Elle englobe notamment le temps de travail, les temps de pause et le temps des repas.

Amplitude maximum : 12 heures par jour

L'amplitude de la journée de travail doit être calculée sur une même journée de **0** heure à **24** heures.

Repos quotidien

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre **6** heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause minimale de **20** minutes.

Repos quotidien entre 2 journées de travail

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de **11** heures.

Repos hebdomadaire

Les agents bénéficient d'un repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne pouvant être inférieur à **35** heures (**11** heures de repos journalier et **24** heures de repos hebdomadaire).

CAS PARTICULIER : LES TEMPS NON COMPLETS

Deux dispositions du décret du 20 mars 1991 autorisent sous conditions, le cumul de plusieurs emplois à temps non complet.

Un fonctionnaire territorial ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale des services qui en résulte n'excède pas de plus de **15** % celle afférente à un emploi à temps complet.

Ainsi, un cumul d'emplois à temps non complet est possible dans la limite de **40** heures par semaine.

Article 8 - Décret n° 91-298 du 20 mars 1991

Lorsqu'un fonctionnaire occupait des emplois à temps non complet avant l'entrée en vigueur du décret, il a pu continuer à occuper ses emplois même en cas de dépassement des limites prévues ci-dessus.

Toutefois, si les anciennes dispositions continuent de s'appliquer, les durées maximales du travail sont opposables à l'agent.

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Texte

Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002.

Durée maximale annuelle

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de **1 607** heures maximum sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques.

Ces agents sont :

- les agents en repos variable (agents travaillant au moins **10** dimanches ou jours fériés pendant l'année civile) ;
- les agents travaillant exclusivement de nuit (agents qui effectuent au moins **90** % de leur temps de travail annuel en travail de nuit) ;
- les agents en servitude d'internat.

La durée annuelle de travail est de **1 582** heures pour les agents en repos variable.

Elle est de **1 476** heures pour les agents travaillant exclusivement de nuit.

Les agents en servitude d'internat bénéficient de **5** jours ouvrés consécutifs de repos compensateurs supplémentaires pour chaque trimestre à l'exception du trimestre comprenant la période d'été.

Les personnels de direction bénéficient d'un décompte en jours fixé à **208** jours travaillés par an après déduction de **20** jours de réduction du temps de travail et hors jours de congés supplémentaires.

Les personnels exerçant des fonctions d'encadrement définies par arrêté peuvent choisir annuellement entre un régime de décompte horaire et un régime de décompte en jours de leur durée de travail. Dans ce dernier cas, ils bénéficient de **20** jours de réduction du temps de travail.

Octroi de jours de repos

Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours.

Il est, notamment, de :

- **18** jours ouvrés par an pour **38** heures hebdomadaires ;
- **12** jours ouvrés par an pour **37** heures hebdomadaires ;
- **6** jours ouvrés par an pour **36** heures hebdomadaires ;
- **3** jours ouvrés par an pour **35 h 30** hebdomadaires.

Pour un travail effectif compris entre **38 h 20** et **39** heures, le nombre de jours supplémentaires de repos est limité à **20** jours ouvrés par an. Il ne peut être effectué plus de **39** heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, hors heures supplémentaires, ni plus de **44** heures par semaine, hors heures supplémentaires, en cas de cycle irrégulier.

Heures supplémentaires

Plafond annuel

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires dans la limite de **180** heures par an et par agent.

Ce plafond est porté à **220** heures pour les catégories de personnels suivantes :

- infirmiers spécialisés ;
- cadres de santé infirmiers ;
- sages-femmes ;
- sages-femmes cadres de santé ;
- personnels d'encadrement technique et ouvrier ;
- manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Plafond mensuel

Lorsque la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectué par mois et par agent ne peut excéder **15** heures.

Le plafond mensuel est porté à **18** heures pour les catégories de personnels suivantes :

- infirmiers spécialisés ;
- cadres de santé infirmiers ;
- sages-femmes ;
- sages-femmes cadres de santé ;
- personnels d'encadrement technique et ouvrier ;
- manipulateurs d'électroradiologie médicale.

*Article 15 - Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié par le décret n° 2007-826 du 11 mai 2007
Décret n° 2002-589 du 20 avril 2002*

Durée maximale journalière

En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder **9** heures pour les équipes de jour et **10** heures pour les équipes de nuit.

Toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, ou du comité technique paritaire, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser **12** heures.

En cas de travail discontinu, l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à **10 h 30**. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de **3** heures.

Les agents occupant des emplois correspondant à ceux relevant du corps des infirmiers, du corps des aides-soignants et des corps socio-éducatifs de la fonction publique hospitalière, qui exercent à temps plein sur des emplois à temps complet et assurent en chambre de veille la responsabilité d'une période de surveillance nocturne, sont soumis à une durée équivalente à la durée légale du travail.

La période de présence en chambre de veille s'étend de l'heure du coucher à l'heure du lever des personnes accueillies, telles qu'elles sont fixées par le tableau de service, sans pouvoir excéder douze heures.

Pour le calcul de la durée légale du travail, chacune des périodes de présence en chambre est décomptée comme trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chacune des heures au-delà de neuf heures. Toutefois, lorsque des interventions se révèlent nécessaires, les temps correspondants sont décomptés intégralement comme des temps de travail effectif, sans que la durée prise en compte pour chaque intervention ne puisse être inférieure à une demi-heure.

Le recours à ce régime d'équivalence ne peut avoir pour effet de porter à plus de douze heures décomptées heure pour heure, la durée du travail de nuit sur une période quelconque de **24** heures.

Les agents bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la huitième heure.

Article 18 - Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié par le décret n° 2007-826 du 11 mai 2007

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser **48** heures au cours d'une période de **7** jours.

Pour les agents, visés à l'article 18 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, le recours au régime d'équivalence ne peut avoir pour effet de porter à plus de quarante-huit heures décomptées heure pour heure, la durée moyenne de travail des agents sur une période quelconque de quatre mois consécutifs.

Article 18 - Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 modifié par le décret n° 2007-826 du 11 mai 2007

Repos minimum

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de **12** heures consécutives minimum entre **2** journées de travail.

Le repos hebdomadaire entre **2** semaines de travail doit être de **36** heures consécutives au minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à **4** jours pour **2** semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.

Concernant le temps de pause journalière, il convient d'appliquer **20** minutes de pause pour toute période supérieure à **6** heures de travail consécutives.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le paiement des heures supplémentaires varie en fonction du statut du bénéficiaire. Les fonctionnaires et agents non titulaires peuvent bénéficier d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou d'indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires en fonction du grade détenu. Les contrats liés à la politique de l'emploi sont, quant à eux des contrats de droit privé. Le paiement des heures supplémentaires est donc régi par le Code du travail.

INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES DES AGENTS PUBLICS (IHTS)

Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 pour la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique hospitalière.

De nouvelles dispositions (depuis le 1^{er} janvier 2002) régissent le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires des personnels civils de l'État, régime servant de référence pour le régime indemnitaire de la fonction publique territoriale. Concernant la fonction publique hospitalière, la modification des bénéficiaires potentiels des IHTS a été effectuée par le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010, modifiant ainsi l'article 2 du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002. Est donc supprimée la référence pour les agents de catégorie B la référence à « la rémunération au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380 ».

Bénéficiaires

Il s'agit ;

- des agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant à la catégorie C ;
- des agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant à la catégorie B quel que soit l'indice ;
- des agents non titulaires à temps complet de même niveau dès lors qu'une délibération le prévoit.

Décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 modifiant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Décret n° 2010-310 du 22 mars 2010, modifiant le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002

Concernant les agents à temps partiel et à temps non complet, il existe un mode différent de calcul des IHTS.

Exemples : grades

- rédacteur ;
- cadre d'emploi des agents administratifs ;
- cadre d'emploi des agents administratifs.

Conditions d'octroi

- existence préalable d'instruments de décompte du temps de travail : badgeuse, pointage, contrôle manuel... ;
- délibération de l'organe délibérant fixant, par cadres d'emplois et fonctions, la liste des emplois qui, en raison de missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires.

Les travaux supplémentaires ne doivent pas excéder **25** heures au cours d'un même mois (on prend en compte maintenant les heures de nuit, de dimanches et de jours fériés). Dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'organe délibérant peut déterminer la nature des fonctions justifiant des dépassements horaires. Les agents qui exercent ces fonctions peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel mais dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée. Cette autorisation est possible sur décision motivée de l'autorité territoriale après avis du comité technique paritaire.

Montant

Agents à temps complet, employés à temps partiel, à temps non complet :

$$\text{Taux horaire de l'IHTS} = (\text{TAB} + \text{IR}) / 1820$$

TAB : traitement annuel brut de l'agent (la NBI entre dans le calcul du traitement annuel brut)

IR : indemnité de résidence de l'agent

Pour les **14** premières heures, le taux est multiplié par **1,25**.

Pour les heures suivantes, le taux est multiplié par **1,27**.

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 modifiant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 - article 2 modifiant l'article 7, décret n° 2002-598 du 25 avril 2002

La NBI doit être prise en compte dans le calcul du montant de l'IHTS. L'indice retenu pour le calcul doit donc être augmenté du nombre de points de NBI perçus.

Réponse ministérielle n° 90382, JO du 23 mai 2006.

Lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou jour férié, elle supporte une majoration supplémentaire. L'heure supplémentaire est majorée de :

- **100 %** si elle est effectuée de nuit (de **22** heures à **7** heures du matin) ;
- de **2/3** si elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Il convient également d'identifier l'heure qui subi cette majoration. Il faut distinguer si elle intervient dans le cadre des **14** premières heures ou au-delà, ceci jouant sur le coefficient multiplicateur pour déterminer l'heure supplémentaire qui sera ensuite majorée.

Réponse ministérielle QE n° 1380 - JO de l'Assemblée Nationale du 25 septembre 2007

Exemple 1

Agent ayant un indice majoré 356, résidant à Paris. Il effectue 2 heures supplémentaires dont une de nuit.

Son traitement brut est composé de :

TIB : 1 648,38 €

Indemnité de résidence : 49,45 €

IHTS = (19 780,61 + 593,40) / 1 820 x 1,25

IHTS = 13,99

L'heure effectuée de nuit est donc indemnisée à : 13,99 x 200 % = 27,98 €.

TIB 1 648,38 €

Indemnité de résidence 49,45 €

IHTS 13,99 €

IHTS (heure de nuit) 27,98 €

Traitement brut total 1 739,80 €

Exemple 2

Agent ayant un indice majoré 356, résidant à Paris. Il effectue 15 heures supplémentaires dont la 15^e heure de nuit. Son traitement brut est composé de :

TIB :	1 648,38 €
Indemnité de résidence :	49,45 €

IHTS pour les 14 premières heures

$$IHTS = (19\,780,61 + 593,40) / 1\,820 \times 1,25$$

$$IHTS = 13,99 \text{ €}$$

$$\text{Pour les 14 premières heures supplémentaires : } 13,99 \times 14 = 195,86 \text{ €}$$

IHTS pour les heures suivantes

$$IHTS = (19\,780,61 + 593,40) / 1\,820 \times 1,27$$

$$IHTS = 14,21 \text{ €}$$

La 15^e heure étant effectuée de nuit, il convient de la majorer de 100 %.

$$IHTS = 14,21 \times 200 \%$$

$$IHTS = 28,42 \text{ €}$$

L'heure effectuée de nuit est donc indemnisée à : $14,21 \times 200 \% = 28,42 \text{ €}$

TIB	1 648,38 €
Indemnité de résidence	49,45 €
IHTS	195,86 €
IHTS (heure de nuit)	28,42 €
Traitement brut total	1 922,11 €

☞ L'IHTS est non cumulable avec :

- le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement ;
- le repos compensateur.

L'IHTS ne peut être versée à un agent pendant :

- les périodes d'astreinte (hormis les périodes d'intervention) ;
- les périodes ouvrant droit au remboursement de frais de déplacement.

L'IHTS est en revanche cumulable avec la concession d'un logement à titre gratuit.

Désormais, l'IHTS peut se cumuler avec les IFTS pour les agents de catégorie B dont l'Indice Brut est supérieur à 380.

Décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 modifiant le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

Décret n° 2008-199 du 27 février 2008 - article 2 modifiant l'article 7, décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 pour la fonction publique hospitalière

Cotisations - Impositions

	Cotisations Sécurité sociale	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Références

- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991) ;
- Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002).

Cas particulier : fonction publique hospitalière

Le protocole d'accord relatif à l'indemnisation des comptes épargne temps et des heures supplémentaires des personnels non médicaux conclu le 6 janvier 2008 reconnaît aux agents le droit de demander une indemnisation de la totalité de leurs heures supplémentaires stockées restant dues au 31 décembre 2007.

Une récupération en temps est possible sur la base du volontariat, en fonction d'un échéancier et un plafond définis par établissement. L'indemnisation est organisée jusqu'au 30 juin 2008, sur demande de l'agent sur les bases suivantes :

- les 14 premières heures sont indemnisées sur la base de l'indice réel détenu par l'agent ;
- les heures suivantes ne sont indemnisées que sur la base d'un forfait de 13 € brut.

Exonération de charges sur les heures supplémentaires (pour les heures effectuées avant le 1^{er} septembre 2012)

La loi TEPA du 21 août 2007 avait prévu une exonération fiscale et une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale liées à la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

Ces dispositions prennent fin en deux temps :

- l'exonération d'impôt sur le revenu prend fin pour les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012.

L'incidence est donc une augmentation du net imposable sur le bulletin de paie.

- la suppression de la réduction des cotisations salariales ne s'applique que pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à partir du 1^{er} septembre 2012.

Loi n° 2012-958 du 16 août 2012, de finances rectificative pour 2012

Formalités pour bénéficiaire de l'exonération fiscale et de la réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale

L'exonération fiscale et la réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale des éléments de rémunération prévus à l'article précédent sont subordonnées :

- à la mise en œuvre par la hiérarchie de moyens de contrôle permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel effectivement accomplis ;
- à l'établissement par l'employeur d'un document, qui peut être établi sur support dématérialisé, indiquant par mois civil – ou, pour les agents dont le cycle de travail excède un mois, à la fin de chaque cycle – et pour chaque salarié, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées au sens de l'article 1^{er} du présent décret et la rémunération y afférente.

Le récapitulatif mentionné à l'article D. 241-25 du Code de la Sécurité sociale doit également être tenu à disposition par l'employeur.

☞ *La déduction forfaitaire de cotisations patronales n'est ouverte qu'au titre des salariés du secteur privé ou parapublic dès lors que l'employeur a l'obligation d'adhérer au régime d'assurance chômage.*

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) visées par les décrets n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et n° 2002-598 du 25 avril 2002 sont concernées par cette mesure.

Les IHTS versées par la fonction territoriale sont également concernées par le jeu des renvois de décrets.

Le taux maximal de la réduction de cotisations salariales est fixé à **21,50 %**.

Il est cependant limité aux taux de cotisations et contributions dont le fonctionnaire est redevable au titre de l'heure supplémentaire ou du temps supplémentaires effectif travaillé.

Le dispositif est également applicable aux agents publics non titulaires.

Décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007 portant application aux agents publics de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (JO du 5 octobre 2007)

Exemple 1 : agent titulaire

Les IHTS sont soumises pour les fonctionnaires aux cotisations suivantes :

RAFP : taux de 5 %.

CSG et CRDS : 8 % sur 98,25 % de l'indemnité soit 7,86 %.

1 % de solidarité (fonds de solidarité) : 1 % calculé sur le traitement net.

Agent titulaire détenant un indice majoré 340, résidant à Paris et ayant un enfant.

Traitement indiciaire : 1 574,29 €.

Indemnité de résidence : 47,23 €.

SFT : 2,29 €.

Il réalise 10 heures supplémentaires et bénéficie de 10 IHTS.

10 IHTS = ((18 891,59 + 566,76) / 1820) x 1,25 x 10 = 133,60 €.

Retenue CNRACL ou Pensions Civiles et Militaires : 1 574,29 x 8,39 % = 132,08 €.

Cotisations sur les heures supplémentaires :

RAFP : (133,60 + 47,23 + 2,29) x 5 % = 9,16.

CSG et CRDS non déductible hors heures supplémentaires : 2,90 % (1 574,29 + 47,23 + 2,29) x 98,25 % = 46,27 €.

CSG déductible hors heures supplémentaires : 5,10 % (1 574,29 + 47,23 + 2,29) x 98,25 % = 81,36 €.

CSG et CRDS sur les heures supplémentaires : 8 % x 133,60 x 98,25 % = 10,50 €.

1 % solidarité : 1 % (1 574,29 + 47,23 + 2,29 + 133,60 – 132,08 – 9,16) = 16,16 €.

Taux de la réduction : 13,86 % (taux applicable aux agents titulaires assujettis à la contribution de solidarité).

Montant de la réduction salariale sur les heures supplémentaires : 133,60 x 13,86 % = 18,52 €.

☞ **Lorsque l'agent n'est pas assujetti à la contribution de solidarité le taux applicable pour déterminer le montant de l'exonération de charges est de 12,86 %.**

Net à payer =

1 574,29	TIB
+ 47,23	IR
+ 2,29	SFT
+ 133,60	IHTS
1 754,41	BRUT

- 132,08	PCM ou CNRACL
- 9,16	RAFP
- 16,16	contribution de solidarité
- 46,27	CSG et CRDS non déductibles hors heures supplémentaires
- 81,36	CSG déductible hors heures supplémentaires
- 10,50	CSG et CRDS sur les heures supplémentaires

+ 18,52	Remboursement charges sur heures supplémentaires
1 480,39	Net à payer

- 133,60	heures supplémentaires non imposables
+ 46,27	CSG et CRDS non déductibles hors heures supplémentaires
1 393,06	Net imposable

Heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012

Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012 sont devenues imposables.

Loi n° 2012-958 du 10 août 2012 de finances rectificative pour 2012

Dans ces conditions, le net imposable serait de :

1 480,39	Net à payer
+ 46,27	CSG et CRDS non déductibles hors heures supplémentaires
+ 3,81	CSG et CRDS non déductible sur les heures supplémentaires (133,60 x 98,25 % x 2,90 %)
1 530,47	Net imposable

Exemple 2 : agent non titulaire

Agent **non titulaire** détenant un indice majoré 340, résidant à Paris et ayant un enfant.

Traitement indiciaire : 1 574,29 €.

Indemnité de résidence : 47,23 €.

SFT : 2,29 €.

Il réalise 10 heures supplémentaires et bénéficie de 10 IHTS.

10 IHTS = $((18\,891,59 + 566,76) / 1820) \times 1,25 \times 10 = 133,60$ €.

Cotisations sur les heures supplémentaires

	Taux	Traitement	Heures supplémentaires	Total
Montant brut (A)		1 623,81	(A) 133,60	1 757,41
Cotisation maladie	0,75 %	12,18	1,00	13,18
Cotisation vieillesse plafonnée	6,65 %	107,99	8,88	116,87
Cotisation vieillesse déplafonnée	0,10 %	1,62	0,13	1,75
IRCANTEC (sans SFT)	2,28 %	36,97	3,05	40,02
Contribution de solidarité	1 %	14,65	1,21	15,86
CSG déductible	5,10 % sur 98,25 %	81,36	6,69	88,05
CSG/CRDS non déductible	2,90 % sur 98,25 %	46,27	3,81	50,08
Total des cotisations		301,04	(B) 24,77	325,81
Taux de la réduction (C) = (B/A)			18,61 %	
Montant de la réduction (C x A)			24,86	
Rémunération nette				1 455,24
Rémunération nette imposable				1 367,91

Montant de la réduction salariale sur les heures supplémentaires : $133,60 \times 18,61 \% = 24,86$ €.

Détermination de la rémunération nette imposable

Le montant des heures supplémentaires ne rentre pas dans la détermination du revenu net imposable.

De plus, la CSG et la CRDS sur les heures supplémentaires est entièrement déductible du revenu net imposable.

De ce fait, il convient de traiter la CSG au taux de **2,40 %** et la CRDS au taux de **0,50 %** comme étant entièrement déduite du net imposable.

Net imposable : $1\,623,81 - 302,16 + 46,27 = \mathbf{1\,367,91}$.

(traitement brut (hors HS) – cotisations sur traitement brut) + CSG/CRDS sur traitement brut = net imposable.

Ou

$(1\,757,41 - 302,16) - 133,60 + 46,27$.

(traitement brut – cotisations salariales – montant heures supplémentaires) + CSG/CRDS non déductible sur traitement.

Heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012

Les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012 sont devenues imposables.

Loi n° 2012-958 du 10 août 2012 de finances rectificative pour 2012

Depuis cette date, le net imposable serait donc de :

$(1\,757,41 - 302,16) + 46,27 + 3,81 = \mathbf{1\,462,79}$.

(traitement brut – cotisations + montant de la réduction) + CSG/CRDS non déductible sur traitement + CSG /CRDS non déductible sur les heures supplémentaires.

Pour les heures supplémentaires effectuées en 2015

Exemple

Agent titulaire IM 340

Paris
1 enfant
10 IHTS

L'assiette de la CSG et
CRDS est portée à
98,25 %
du brut à compter du
1^{er} janvier 2012

Les heures
supplémentaires
effectuées à compter
du 1^{er} août 2012 entrent
dans le calcul du net
imposable.

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom : Adresse :					Nom ou Raison sociale : Adresse :				
					N° SIRET : URSSAF :		APE :		
Période du : 1 au 31.01.2015					Date de la Paie : 12.01.2014				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				340	1	3%		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		1 574,29							
SFT		2,29							
Indemnité de résidence		47,23							
IHTS		133,60							
CSG non déductible		1 726,65	2,40%	41,44					
CSG déductible		1 726,65	5,10%	88,06					
CRDS		1 726,65	0,50%	8,63					
Cotisation maladie		1 574,29				11,50%	181,04		
Cotisation Allocations Familiales		1 574,29				5,25%	82,65		
Contribution Solidarité Autonomie		1 574,29				0,30%	4,72		
CNRACL		1 574,29	9,54%	150,19	30,50%	480,16			
RAFP		183,12	5,00%	9,16	5,00%	9,16			
contribution de solidarité		1 598,07	1,00%	15,98					
FNAL		1 574,29				0,50%	7,87		
Versement transport (Paris)		1 574,29				2,70%	42,51		
TOTAL DES RETENUES						313,46		808,11	
AVANTAGE EN NATURE									
NET A PAYER				1 443,95					
CSG & CRDS				50,07					
NET IMPOSABLE				1 494,03					
Payé le :					Par virement du :				
				Brut fiscal		Net fiscal		Base Sécurité Sociale	
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée									

Pour les heures supplémentaires effectuées en 2015 par un agent non titulaire de la fonction publique

Exemple :

Agent non titulaire IM 340

Paris
1 enfant
10 IHTS

BULLETIN DE SALAIRE									
SALARIÉ					EMPLOYEUR				
Nom et Prénom :					Nom ou Raison sociale :				
Adresse :					Adresse :				
					N° SIRET :		APE :		
					URSSAF :				
Période du : 1 au 31.01.2015					Date de la Paie : 12.01.2014				
IDENTIFICATION									
Mat	N° SS	Grade	Éch	Indice	SFT	IR	NBI	Tps Travail	
				340	1	3		151,67	
ELEMENTS DE PAIE		BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES				
Libellé			TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT			
Traitement de base indiciaire		1 574,29							
SFT		2,29							
Indemnité de résidence		47,23							
IHTS		133,60							
CSG non déductible		1 726,65	2,40%	41,44					
CSG déductible		1 726,65	5,10%	88,06					
CRDS		1 726,65	0,50%	8,63					
Cotisation maladie		1 757,41	0,75%	13,18	12,80%	224,95			
Cotisation Allocations Familiales		1 757,41			5,25%	92,26			
Vieillesse		1 757,41	6,85%	120,38	8,50%	149,38			
Vieillesse totalité		1 757,41	0,30%	5,27	1,80%	31,63			
IRCANTEC		1 755,12	2,64%	46,34	3,96%	69,50			
contribution de solidarité		1 572,24	1,00%	15,72					
FNAL		1 757,41			0,50%	8,79			
Versement transport (paris)		1 757,41			2,70%	47,45			
TOTAL DES RETENUES					339,03	623,97			
NET A PAYER		1 418,38							
CSG & CRDS		50,07							
NET IMPOSABLE		1 468,46							
Payé le :		Par virement du :							
		Brut fiscal		Net fiscal		Base Sécurité Sociale			
Cumuls mensuels									
Cumuls annuels									
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>									

L'assiette de la CSG et CRDS est portée à 98,25 % du Brut à compter du 1^{er} janvier 2012

INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS)

Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 modifié par décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007

Depuis le 1^{er} janvier 2002, les textes relatifs à l'IFTS des services extérieurs de l'État ont été abrogés. Ces textes, servant de référence pour le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, ont été remplacés par de nouvelles dispositions. Une délibération est nécessaire pour assurer la transposition de la nouvelle réglementation dans les collectivités territoriales.

Bénéficiaires

Il s'agit :

- des agents titulaires et stagiaires occupant un emploi à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet ;
- des agents non titulaires dès lors qu'une délibération le prévoit.

Les bénéficiaires sont classés, selon les textes, en **3** catégories :

1^{re} catégorie :

fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à **801** :

- directeur ;
- attaché principal de 1^{re} classe ;
- attaché principal de 2^e classe.

2^e catégorie :

fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à **801** :

- attaché ;
- secrétaire de mairie.

3^e catégorie :

fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à **380** :

- rédacteur chef ;
- rédacteur principal ;
- rédacteur du 8^e échelon inclus au 13^e échelon.

Montant

Montants moyens annuels au 1^{er} juillet 2010 pour les personnels administratifs des services déconcentrés :

- 1^{re} catégorie : **1 471,18 €** ;
- 2^e catégorie : **1 078,73 €** ;
- 3^e catégorie : **857,83 €**.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Le décret n° 2014-475 du 12 mai 2014 introduit également la possibilité de créer une quatrième catégorie de bénéficiaires, en vue d'élargir le champ de cette indemnité aux infirmiers des administrations de l'Etat classés en catégorie A en application des dispositions du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012.

Arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Catégories		Montant moyen annuel
1 ^{re} catégorie	Fonctionnaires de catégorie a appartenant a un grade dont l'indice brut terminal est supérieur a celui de l'indice brut terminal du premier grade du corps des attaches d'administration de l'Etat	1 471,18 €
2 ^e catégorie	Fonctionnaires de catégorie a appartenant a un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal a l'indice brut terminal du premier grade du corps des attaches d'administration de l'Etat	1 078,73 €
3 ^e catégorie	Fonctionnaires de catégorie B	857,83 €
4 ^e catégorie	Fonctionnaires de catégorie a dont l'indice brut terminal du dernier grade est égal : <ul style="list-style-type: none"> ■ à l'indice brut 700 jusqu'au 30 juin 2015 ; ■ et à l'indice brut 730 à compter du 1^{er} juillet 2015. 	970 €

Répartition individuelle - Modalités d'attribution

L'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent (maximum **8** fois le taux de base de la catégorie de l'agent).

L'organe délibérant a la liberté de substituer ou d'ajouter aux critères de modulation fixés par l'État d'autres critères.

☞ *L'IFTS est non cumulable avec :*

- une autre indemnité pour travaux supplémentaires ;
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- un logement concédé par nécessité absolue de service.

Montants moyens annuels au 1^{er} juillet 2010 pour les personnels d'administration centrale

Bénéficiaires	Montants
Secrétaire administratif de classe normale à partir du 8 ^e échelon	1 782,40 €
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 896,20 €
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 939,60 €
Attaché, chargé d'études documentaires	2 157,93 €
Attaché principal et chargé d'études documentaires principal (2 ^e classe)	2 403,10 €
Attaché principal, chargé d'études documentaires principal (1 ^{re} classe) et conseiller pour les affaires administratives	3 235,87 €
Administrateur civil	3 699,37 €
Administrateur civil hors classe	4 468,23 €
Directeur adjoint, sous-directeur et directeur de projet	5 835,55 €
Chef de service	5 838,64 €
Directeur général, directeur (hors échelle C et D)	6 712,78 €
Directeur général, directeur (hors échelle E)	7 894,86 €

Le montant des attributions individuelles ne peut excéder **3** fois le montant moyen annuel attaché au grade ou à l'emploi de l'agent.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité d'administration et de technicité, ni avec toute autre indemnité pour travaux supplémentaires. Elle ne peut être attribuée aux agents qui bénéficient d'un logement pour nécessité absolue de service.

Montants moyens annuels depuis mai 2014 pour les personnels d'administration centrale

Le décret n° 2014-475 du 12 mai 2014 élargit le champ d'application de l'IFTS aux établissements publics de l'État à caractère administratif, ce qui permet de prendre en compte la situation des infirmiers de l'État qui exercent leurs fonctions dans les établissements publics locaux d'enseignement et les agences régionales de santé.

Arrêté du 12 mai 2014 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des administrations centrales

Bénéficiaires	Montants moyens (en euros)
Secrétaire administratif de classe normale dont l'indice brut est supérieur à 380	1 778,61
Secrétaire administratif de classe supérieure	1 895,81
Secrétaire administratif de classe exceptionnelle	1 939,78
Infirmier de classe normale et de classe supérieure régi par le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	2 030
Infirmier hors classe régi par le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012	2 075
Attaché, chargé d'études documentaires	2 157,45
Attaché principal, chargé d'études documentaires principal (2 ^e classe)	2 403,01
Attaché principal, chargé d'études documentaires principal (1 ^{re} classe) et conseiller pour les affaires administratives	3 236,18
Administrateur civil	3 699,39
Administrateur civil hors classe	4 468,23
Directeur adjoint, sous-directeur et directeur de projet	5 835,41
Chef de service	5 838,63
Directeur général, directeur (hors échelle C et D)	6 712,55
Directeur général, directeur (hors échelle E)	7 589,68

Cotisations - Impositions

	Cotisations Sécurité sociale	Cotisations retraite	Impôts	CSG/CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL	NON	NON	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL	OUI	OUI	OUI	OUI
Non titulaires	OUI	OUI	OUI	OUI

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 - JO - 7 septembre 1991

Décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 - JO - 15 janvier 2002

Arrêté du 26 mai 2003

Arrêté du 29 janv 2002

INDEMNITÉS FORFAITAIRES REPRÉSENTATIVES DE TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES ALLOUÉES À CERTAINS PERSONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires, les fonctionnaires titulaires et stagiaires nommés :

- soit dans un des grades du corps des adjoints des cadres hospitaliers ;
- soit dans un des grades du corps des assistants médico-administratifs.

Article 1 du décret n° 2011-660 du 14 juin 2011 portant statuts particuliers des personnels administratifs de la catégorie B de la fonction publique hospitalière, soit dans un des grades du corps des attachés d'administration hospitalière mentionnés à l'article 3 du décret n° 2001-1207 portant statut particulier du corps des attachés d'administration hospitalière (attaché principal, attaché) et modifiant le décret n° 90-839 du 21 septembre 1990 portant statuts particuliers des personnels administratifs de la fonction publique hospitalière du 19 décembre 2001

Ces indemnités sont allouées aux agents ci-dessus, parvenus à un échelon doté d'un indice supérieur à l'indice brut **390**. Pour les agents nommés dans un des grades du corps des adjoints des cadres hospitaliers ou dans un des grades du corps des assistants médico-administratifs, ces indemnités peuvent être cumulées avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Montant

Les indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires ne pourront pas dépasser annuellement les taux maximums fixés par arrêté conjoint du ministre chargé de la santé et du ministre chargé du budget. Elles ne pourront être attribuées que dans la limite d'un crédit annuel calculé par application des taux moyens annuels fixés selon les mêmes modalités.

CORPS	TAUX ANNUELS EN €	
	Taux moyens	Taux minimums
Corps des attachés d'administration hospitalière : Attaché principal	1 219	2 438
Attaché d'administration hospitalière	1 067	2 134
Assistants médico-administratifs Corps des adjoints des cadres hospitaliers	839,69	1 679,38
Assistants médico-administratifs secrétaires médicales	699,74	1 399,48

Les agents autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel, perçoivent les indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires au prorata du temps partiel exercé.

Décret n° 2012-629 du 2 mai 2012 modifiant le décret n° 90-841 du 21 septembre 1990 relatif aux indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires allouées à certains personnels de la fonction publique hospitalière

Arrêté du 2 mai 2012 modifiant l'arrêté du 7 mars 2007 fixant les taux des indemnités forfaitaires représentatives de travaux supplémentaires allouées à certains personnels de la fonction publique hospitalière

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES APPLICABLE AUX CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

L'exonération d'impôt sur le revenu prend fin pour les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012.

L'incidence est donc une augmentation du net imposable sur le bulletin de paie.

La suppression de la réduction des cotisations salariales ne s'applique que pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à partir du 1^{er} septembre 2012.

Loi n° 2012-958 du 16 août 2012, de finances rectificative pour 2012

Les contrats liés à la politique de l'emploi sont soumis à l'application du code du travail, notamment en matière d'heures supplémentaires.

Ce dispositif s'applique donc aux heures effectuées par les contrats tels que les contrats d'accompagnement dans l'emploi.

DÉFINITION

Sont considérées comme heures supplémentaires, toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ou d'une durée considérée comme équivalente.

Lorsque la durée collective du travail a été fixée conventionnellement à un niveau inférieur à (**39 heures** ou **35 heures**) par semaine, les heures supplémentaires ne sont décomptées, sauf dispositions conventionnelles contraires, qu'à compter de la durée légale hebdomadaire.

Exemple

Un accord collectif fixe l'horaire hebdomadaire à 33 heures 30 minutes. Dans ce cas, les heures effectuées au-delà de 33 heures 30 minutes et dans la limite de 35 heures, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Elles sont donc, en principe, rémunérées au taux normal. Seules les heures effectuées au-delà de 35 heures sont majorées (entreprise soumise à la durée légale du travail de 35 heures).

Pour le calcul des heures supplémentaires, seules sont prises en compte les heures de travail effectif.

Il existe deux catégories d'heures supplémentaires :

- les heures supplémentaires libres dans la limite d'un contingent légal (**180 heures** par an et par salarié) ou conventionnel ;
- les heures soumises à autorisation de l'Inspection du Travail (au-delà du contingent).

DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'accomplissement des heures supplémentaires libres ou autorisées par l'inspecteur du travail est obligatoire pour les salariés. Le refus de les accomplir constitue une faute professionnelle.

Sauf dérogations (organisation du travail en cycle, accord de modulation), la durée du travail ouvrant droit à majoration de salaire et au repos compensateur pour heures supplémentaires, s'apprécie dans le cadre de la semaine civile, selon l'article L. 3121-20 du Code du travail : du lundi **0** heure au dimanche **24** heures.

Toutefois, un accord d'entreprise peut prévoir que la semaine civile débute le dimanche à **0** heure et se termine le samedi à **24** heures.

☞ *L'employeur ne peut compenser les heures supplémentaires d'une semaine sur l'autre, et établir une moyenne horaire*

Certaines organisations du travail comportent des exceptions au régime des heures supplémentaires. Il s'agit notamment :

- des horaires individualisés ;
- du travail par cycle ;
- de l'annualisation de la durée du travail ;
- de la modulation du temps de travail ;
- des heures récupérées.

Preuve des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires lorsqu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord implicite, ou ont été imposées par la nature ou la quantité de travail demandé.

Cass. soc. 19 avril 2000 - SA STP Multipress c/ Boutillier

La preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement, ni à l'entreprise, ni au salarié. En cas de contentieux, il appartient au juge de se prononcer en fonction des éléments :

- apportés par le salarié à l'appui de sa demande (exemple : décompte quotidien) ;
- que l'employeur est tenu de fournir pour justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié.

Cass. soc. 17 juillet 1996 - CMEN c/Herrault

Cass. soc. 13 février 1997 - Époux Aubert c/Ayas

Toutefois, il appartient au salarié de fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande de paiement d'heures supplémentaires.

Cass. soc. 25 février 2004 c/Sté les Clochetons

Les juges du fond peuvent valablement retenir le décompte des heures effectuées par le salarié dès lors que ce dernier fournit une description précise des tâches qu'il accomplissait au-delà de l'horaire légal et constater que l'employeur ne produit aucun élément.

Cass. soc. 7 février 2001 - Danel c/Ribou

Réduction des heures supplémentaires

Lorsque le contrat de travail du salarié ne prévoit aucune garantie concernant le volume des heures supplémentaires, ni aucune convention de forfait, l'entreprise ne modifie pas le contrat de travail lorsqu'il réduit le volume de ces heures.

Cass. soc. 10 mars 1998 - Naegel c/SA Promaco

Cass. soc. 20 octobre 1998 - Castellani c/Costanzo et autre

Par conséquent, en l'absence de clause expresse du contrat, l'employeur peut librement modifier ce volume sans obtenir au préalable l'accord du salarié.

Refus d'effectuer des heures supplémentaires

En principe, un salarié ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires sous peine de commettre une faute. Ainsi, lorsqu'un employeur demande au salarié d'accomplir, à titre exceptionnel, des heures supplémentaires dans la limite du contingent annuel pour effectuer un travail urgent, le refus de celui-ci peut constituer une faute grave s'il perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise.

Cass. soc. 26 novembre 2003 - Dacliwat c/Sté Sablières modernes

Toutefois, le refus du salarié peut être considéré comme légitime lorsqu'il résulte du non respect de ses obligations par l'entreprise (par exemple, non octroi du repos compensateur).

Cass. soc. 5 novembre 2003 - Entreprise M. Zeghmati c/Tondo et a

CATÉGORIES D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Heures supplémentaires libres

Ces heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article L. 3121-11 du Code du travail

L'entreprise dispose d'un contingent libre sans autorisation de l'Inspection du Travail dans la limite de **220** heures par an et par salarié. Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention ou un accord collectif étendu.

Article L. 3121-12 du Code du travail

Ne s'imputent pas sur le contingent

- les heures supplémentaires avec repos compensateur de remplacement.

Le contingent est décompté individuellement par salarié. Ce contingent s'applique année par année.

Cass. soc. 21 janvier 2003 - Ste Prisme c/Chervau

Païement des heures supplémentaires

Initiative de l'employeur : l'agent ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires que si elles sont effectuées à la demande ou avec l'accord, même implicite, de l'employeur.

Cass. soc. 20 mars 1980 - Bull. civ. V, n° 279

Cass. soc. 21 juillet 1994 - Sté Auberge du Manoir c/Belgron

Cet accord implicite existe dès lors qu'il est constaté que l'agent a accompli régulièrement pendant une longue période des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur qui ne s'y était pas opposé.

Cass. soc. 19 juin 1974 - Bull. civ. V, n° 373

Versement de primes

Le versement de primes exceptionnelles ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires. L'entreprise doit, en effet, comptabiliser avec exactitude le nombre d'heures supplémentaires effectuées afin de vérifier que ces heures :

- ont été effectuées dans le cadre du contingent annuel d'heures supplémentaires ;
- et ouvrent droit, le cas échéant, à un repos compensateur.

Cass. soc. 14 mars 2001 - Boinelle c/SA Tourneville Sécurex

Cass. soc. 21 janvier 2003 - Ste Prisme c/Chervau

Sanctions du non-paiement

L'agent peut, en cas de non-paiement des heures supplémentaires demander outre :

- leur paiement ;
- des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires.

L'octroi de ces dommages-intérêts n'est pas subordonné à l'existence d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement des heures supplémentaires, ni à la mauvaise foi de l'employeur. La seule carence de l'employeur suffit.

Cass. soc. 7 février 2001 - Danel c/Ribou

D'autre part, le manquement de l'employeur à son obligation, résultant des règles relatives au contrôle de la durée du travail, de fournir à la juridiction les documents produits de l'horaire de travail exact de son subordonné, entraîne pour ce dernier une perte de chance sérieuse de pouvoir déterminer le montant de sa créance d'heures de travail supplémentaires.

Lorsque les éléments fournis par l'agent permettent d'acquiescer la conviction que des heures supplémentaires ont été effectuées sans avoir donné lieu à paiement, mais que ces mêmes éléments ne permettent pas de confirmer le calcul réalisé par le salarié, ce dernier peut se voir attribuer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Cour d'Appel Riom - 23 janvier 2001 - 4^e chambre sociale Berard c/Miramand

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu.

Le taux ne peut être inférieur à **10 %**.

Établissement de plus de 20 salariés

- de la **36^e** à la **43^e** heure incluse :

À défaut de convention ou d'accord, chacune des heures effectuées entre la **36^e** et la **43^e** heure incluse donne lieu à une majoration de **25 %**.

- de la **44^e** à la **48^e** heure incluse :

À défaut de convention ou d'accord, chacune des heures effectuées entre la **44^e** à la **48^e** incluse donne lieu à une majoration de **50 %**.

Exemple

Un agent dont le taux horaire s'établit à 9 € par heure bénéficie de la majoration prévue par la convention ou l'accord de branche étendu avec un minimum de 10 %.

L'agent doit par conséquent bénéficier d'un taux horaire minimum de 9,90 €.

À défaut d'accord, son taux horaire s'établira à :

- de la **36^e** à la **43^e** heure incluse : 11,25 € ;
- de la **44^e** à la **48^e** heure incluse : 13,50 €.

Établissement de 20 salariés ou moins

- de la **36^e** à la **43^e** heure incluse :

À défaut de convention ou d'accord, chacune des heures effectuées entre la **36^e** à la **39^e** heure incluse est de **25 %** depuis le 1^{er} octobre 2007.

- de la **44^e** à la **48^e** heure incluse :

Les heures entre la **44^e** à la **48^e** heure incluse sont rémunérées avec une majoration de **50 %**.

Repos compensateur de remplacement

Une convention ou un accord collectif étendu d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations.

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, les heures effectuées entre la 36^e et la 43^e heure ne seront pas rémunérées mais donneront lieu à un repos de : 1 heure x 125 % = 1 heure et 25 centièmes (entreprise de 20 salariés ou plus).

ASSIETTE DE LA MAJORATION DE SALAIRE POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

SALAIRE À RETENIR POUR LE CALCUL DES MAJORATIONS

Primes exclues	Primes incluses
<ul style="list-style-type: none"> ■ Primes constituant des remboursements de frais : <ul style="list-style-type: none"> ▫ outillage ▫ déplacement ▫ salissure ▫ panier ■ Primes d'ancienneté (sauf dispositions conventionnelles contraires) <i>Cass. soc. 29 mai 1986 - Bull. civ. V, p.203 n° 264</i> ■ Primes d'assiduité <i>Circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994</i> ■ Primes de résultat (productivité, rendement) qui ne sont pas liées au rendement individuel mais sont destinées à faire participer les salariés à la Productivité de l'entreprise <i>Circulaire DRT du 21 avril 1994</i> ■ Complément différentiel versé dans le cadre de la réduction du temps de travail sauf accord plus favorable 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Salaire de base ■ Primes inhérentes à la nature du travail <ul style="list-style-type: none"> ▫ froid ▫ danger ▫ insalubrité ■ Primes pour travail du dimanche et des jours fériés <i>Cass. soc. 29 octobre 1973 - Bull. civ. V, p.483 n° 527</i> ■ Primes de résultat liées au rendement individuel ■ Primes de bons services <i>Cass. soc. 11 mars 1997 - SA Strav c/Dellal et autres</i>

Les heures supplémentaires doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie doit comporter obligatoirement :

“...La période et le nombre d'heures de travail auquel se rapporte le salaire en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires...”

Article R. 3243-1 du Code du travail

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application d'un forfait de rémunération englobant les heures supplémentaires.

SANCTIONS PÉNALES

Le non-paiement des majorations pour heures supplémentaires et le dépassement du contingent annuel sont sanctionnés par une amende la IV^e classe.

Le fait de ne pas mentionner de manière intentionnelle sur le bulletin de paie le nombre d'heures réellement effectué constitue, selon l'article L. 82-21-5 du Code du travail, un délit de travail dissimulé.

Exemple

L'employeur qui connaît par les relevés d'heures produits chaque semaine, l'existence d'heures supplémentaires effectuées par le salarié et qui ne les a pas mentionnées sur le bulletin de paie, se rend coupable du délit de travail dissimulé.

CA Versailles 30 avril 2002 - Liebgott c/SARL APC développement

À l'opposé, le délit de travail dissimulé n'est pas constitué lorsque l'employeur ne mentionne pas les heures supplémentaires sur le bulletin de paie par suite d'une erreur de rédaction.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Korner c/Société Bausson

EXONÉRATIONS DE COTISATIONS ET CHARGES SOCIALES SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR LES EMPLOYEURS SOUMIS AU RÉGIME DE DROIT PRIVÉ

Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat

La loi TEPA du 21 août 2007 prévoit une exonération sociale de cotisations et d'impôt sur les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2007.

Une circulaire ACOSS du 1^{er} octobre 2007 en précise les différentes applications.

L'exonération d'impôt sur le revenu prend fin pour les heures supplémentaires effectuées depuis le 1^{er} août 2012.

L'incidence est donc une augmentation du net imposable sur le bulletin de paie.

La suppression de la réduction des cotisations salariales ne s'applique que pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées à partir du 1^{er} septembre 2012.

Loi n° 2012-958 du 16 août 2012, de finances rectificative pour 2012

RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Employeurs concernés

Sont concernés par le dispositif :

- les employeurs du secteur privé ;
- les employeurs du secteur agricole ;
- les particuliers employeurs ;
- les particuliers du secteur public.

Le dispositif s'applique à tous les salariés, à temps plein ou à temps partiel, y compris les assistants maternels et les salariés qui ne sont pas régis par les dispositions de droit commun sur la durée du travail.

Toutefois, des modalités particulières seront applicables pour certaines catégories de salariés du fait, notamment, de taux de cotisations différents.

Il s'agit des salariés :

- de la fonction publique ;
- de certains régimes spéciaux de Sécurité sociale ; de ceux qui ne sont pas soumis au droit commun de la durée du travail.

Heures concernées par les exonérations sociales et fiscales

Ouvrent droit à exonération les sommes versées au titre :

- des heures supplémentaires de travail effectuées **au-delà de la durée légale du travail** ;
- des heures supplémentaires effectuées **au-delà de la durée du travail considérée comme équivalente** ;
- pour les salariés bénéficiant **d'un temps réduit pour raisons familiales**, des heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale ou au-delà des limites fixées par un accord de modulation.

L'exonération est également applicable au titre d'autres systèmes d'aménagement du temps de travail.

Ce dispositif s'applique :

- aux salaires versés dans le cadre de forfait annuel en heure au titre des heures effectuées **au-delà de 1 607 heures** ;
- à la majoration de salaire versée, **dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours**, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de **218** jours, à des jours de repos ;
- **pour les entreprises de 20 salariés au plus**, à la majoration de salaire versée en contrepartie de la renonciation par les salariés de journées ou de demi-journées de repos ou dans le cadre de conventions de forfait jours :
 - si le nombre de jours de travail accomplis de ce fait dépasse le plafond de **218** jours (renonciation limitée à **10** jours par an),
 - ou en contrepartie des heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention de forfait en heures et au-delà de **1 607** heures (limité à **70** heures par an).

Ouvrent également droit à exonération :

- les salaires versés aux **salariés à temps partiel** au titre des heures complémentaires de travail :
 - dans la limite de **1/10** de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue au contrat,
 - ou dans la limite d'un plafond supérieur prévu par convention, accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement, dans la limite d'un tiers de la durée contractuelle ;
- les salaires versés **aux salariés par les particuliers employeurs** au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;
- les salaires versés aux **assistants maternels** employés par des personnes morales ou des particuliers :
 - au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de **45** heures,
 - au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;
- les éléments de rémunération versés **aux agents publics titulaires ou non titulaires** au titre, selon des modalités prévues par décret, des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;
- les salaires versés aux **autres salariés non régis par la durée du travail** ne relèvent pas des dispositions du code du travail des heures supplémentaires ou complémentaires de travail qu'ils effectuent ou, dans le cadre de conventions de forfait en jours, les salaires versés en contrepartie des jours de repos auxquels les salariés auront renoncé au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours.

EXONÉRATION DE COTISATIONS POUR LES SALARIÉS

Champ d'application

Sont exonérées de cotisations salariales de Sécurité sociale, l'ensemble des sommes versées en contrepartie des heures supplémentaires, complémentaires ou d'aménagement de temps de travail définies ci dessus.

La loi prévoit toutefois des limitations quant aux sommes soumises à ces exonérations.

Sont ainsi soumises à exonération :

- la rémunération de ces heures ;
- la majoration de salaire correspondante dans la limite des taux prévus par la convention collective ou l'accord interprofessionnel applicable.

À défaut de convention ou d'accord, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de **25 %** ou de **50 %** selon la catégorie d'heures supplémentaires ;
- dans la limite de **25 %** pour les heures complémentaires.
- les heures effectuées au-delà de **1 607** heures dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures, dans la limite de **25 %** de la rémunération horaire ;
- chaque jour travaillé au-delà de **218** jours, dans le cadre de conventions de forfait annuel, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours convenu dans le forfait, majorée de **25 %**.

La réduction

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale :

- maladie, maternité, invalidité décès ;
- vieillesse régime général.

Assiette et taux de la réduction

Le montant de la réduction est déterminé en appliquant un taux fixé par décret à la rémunération des heures supplémentaires.

Taux : **21,5 %**.

Article D. 241-21 du Code de la Sécurité sociale – Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007

Pour les salariés en forfait jours, les modalités de calcul seront précisées par décret.

La réduction de cotisations salariales est imputée sur le montant des cotisations salariales de Sécurité sociale dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail.

Limitation de la réduction

La réduction de cotisations salariales ne peut excéder :

- le montant des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle dont le salarié est redevable au titre de cette heure (déduction des cotisations salariales maladie, vieillesse, retraite complémentaire et AGFF, Pôle emploi, CSG et CRDS) ;
- le montant total des cotisations salariales de Sécurité sociale.

Exemple

Salarié à temps plein travaillant 151,67 h par mois.

Il effectue durant ce mois 10 heures supplémentaires majorées à 125 %.

Sa rémunération habituelle est de 1 800,00 € mensuels.

Au titre des heures supplémentaires accomplies, il bénéficie de $(1\,800/151,67) \times 125\% \times 10 = 148,40$ €.

Sa rémunération brute mensuelle est de : $1\,800,00 + 148,40 = 1\,948,40$ €.

Réduction de cotisations sociales salariales

Le total des cotisations sociales salariales est de 24 % dont 15,36 % correspondant aux cotisations URSSAF.

Taux de la réduction de charges salariales : 21,50 %.

Réduction = $148,40 \times 21,50 \% = 31,90$.

Les cotisations sociales salariales totales sont de $(1\ 948,40 \times 24 \%) = 467,62 \text{ €}$.

Déduction faite de la réduction elles sont de : $467,62 - 31,90 = 435,72 \text{ €}$.

Le salaire net du salarié est de : $1\ 948,40 - 435,72 = 1\ 512,68 \text{ €}$.

Cas particuliers

La réduction de cotisations salariales peut se cumuler avec d'autres dispositifs, sous réserve de conditions fixées par décret et compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés.

Ainsi, la réduction se cumule avec :

- l'application de taux réduits en matière de cotisations salariales, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ;
- l'application d'une autre exonération, partielle ou totale, de cotisations salariales de Sécurité sociale.

Obligations déclaratives

La réduction ne peut être appliquée que si l'employeur met à la disposition de l'URSSAF ou de la MSA, un document en vue du contrôle de l'application de la réduction (décret en attente).

Les salaires devront également faire l'objet de déclarations complémentaires (décret en attente).

EXONÉRATION D'IMPÔT SUR LE REVENU POUR LES SALARIÉS

Champ d'application (identique à la réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale)

Sont exonérées d'impôt sur le revenu, l'ensemble des sommes versées en contrepartie des heures supplémentaires, complémentaires ou d'aménagement de temps de travail définies ci dessus.

La loi prévoit toutefois des limitations quant aux sommes soumises à ces exonérations.

Sont ainsi soumises à exonération :

- la rémunération de ces heures ;
- la majoration de salaire correspondante dans la limite des taux prévus par la convention collective ou l'accord interprofessionnel applicable.

À défaut de convention ou d'accord, la majoration est prise en compte :

- dans la limite de **25 %** ou de **50 %** selon la catégorie d'heures supplémentaires ;
- dans la limite de **25 %** pour les heures complémentaires ;
- les heures effectuées au-delà de **1 607** heures dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures, dans la limite de **25 %** de la rémunération horaire ;
- chaque jour travaillé au-delà de **218** jours, dans le cadre de conventions de forfait annuel, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours convenu dans le forfait, majorée de **25 %**.

☞ L'exonération d'impôt sur le revenu est conditionnée au respect par l'employeur, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Le dispositif ne peut être appliqué aux éléments de rémunération se substituant à d'autres éléments de rémunération tels que des indemnités, à moins qu'un délai de **12** mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le **1^{er}** versement des salaires ou éléments de rémunération entrant dans le champ d'application de l'exonération.

☞ *La réalisation d'heures complémentaires de façon régulière ne peut permettre l'application de l'exonération fiscale sauf si ces heures sont intégrées à l'horaire contractuel pendant une durée minimale fixée par décret.*

☞ **Ces sommes devront toutefois être déclarées par le salarié puisque prises en compte dans le revenu fiscal de référence.**

DÉDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS PATRONALES

Article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale

Seuls les employeurs du régime général soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance chômage, employeurs du secteur public ou parapublic pour leurs salariés au titre desquels ils doivent cotiser à l'assurance chômage et employeurs de salariés agricoles et employant moins de **20** salariés peuvent continuer de bénéficier de la déduction forfaitaire est fixée à **1,50** € par heure supplémentaire. Ces dispositions s'appliquent aux rémunérations versées à compter du **1^{er}** septembre 2012.

Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012 relatif à la réduction générale de cotisations patronales de Sécurité sociale et à la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires

Les exonérations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires sont supprimées ainsi que la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires concernant les cotisations patronales dans les entreprises d'au moins vingt salariés.

Heures concernées par la déduction forfaitaire des cotisations patronales

La déduction forfaitaire de cotisations patronales est destinée à compenser pour partie le surcroît de cotisations généré par les heures supplémentaires.

Sont concernées les heures ouvrant droit à l'exonération sociale et fiscale à l'exception **des heures complémentaires pour les temps partiels, qui n'ouvrent pas droit à la déduction.**

Champ d'application

Pourront bénéficier d'une réduction forfaitaire les employeurs de moins de **20** salariés suivants :

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage (sauf pour les particuliers employeurs de personnel à domicile ou d'assistants maternels) ;
- les employeurs relevant de régimes spéciaux des marins, des mines, des clercs et employés de notaire ;
- les entreprises du secteur parapublic (RATP, SNCF, France Télécom...) pour les salariés de droit privé.

Ne sont pas concernés par cette mesure, l'État et les collectivités territoriales et leurs établissements administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers et chambres d'agriculture ainsi que les employeurs relevant de régimes spéciaux de Sécurité sociale (pour les salariés affiliés à ces régimes spéciaux).

Conditions

Les employeurs doivent rentrer dans le champ d'application de la réduction générale de cotisations Fillon et pour les sels salariés ouvrant droit à cette réduction.

Montant de la réduction forfaitaire

- 1,50 € par heure supplémentaire dans les entreprises d'au plus 20 salariés ;
- 0,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de plus de 20 salariés (supprimé depuis le 1^{er} septembre 2012).

☞ Pour les salariés ayant renoncé à un ou plusieurs jours de repos au-delà de 218 jours, la déduction s'élèvera, par jour de repos concerné, à **7 fois le montant de la déduction par heure supplémentaire**, soit de 3,5 € ou de 10,50 € par jour selon l'effectif de l'entreprise.

Exemple

Salarié à temps plein travaillant 151,67 h par mois.

Il effectue durant ce mois 10 heures supplémentaires majorées à 125 %.

Sa rémunération habituelle est de 1 800,00 € mensuels.

Au titre des heures supplémentaires accomplies, il bénéficie de $(1800/151,67) \times 125 \% \times 10 = 148,40$ €.

Sa rémunération brute mensuelle est de : $1800,00 + 148,40 = 1948,40$ €.

Déduction forfaitaire de cotisations patronales

Le montant de cette déduction est de $0,5 \times 10 = 5$.

Imputation de la déduction

Les déductions forfaitaires sont imputées sur l'ensemble des sommes dues par l'employeur à l'URSSAF ou à la MSA au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié versée à la date du paiement des heures supplémentaires.

La déduction est plafonnée à ce montant.

Cumul des aides

Cette exonération est cumulable avec :

- la réduction Fillon ;
- l'exonération de cotisations patronales des contrats de professionnalisation ;
- l'exonération de cotisation allocations familiales pour certains régimes spéciaux.

REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE

L'article L. 3121-26 du Code du travail fixe une contrepartie obligatoire en repos pour les salariés effectuant des heures supplémentaires. Les heures ouvrant droit au repos compensateur sont :

- les heures supplémentaires ;
- les heures de travail effectif ou assimilées en vertu de la loi et réellement accomplies :

☞ *Sont exclus les journées de repos compensateur, les temps de congés annuels ou les jours fériés chômés, les périodes d'inaction (pause, habillage...).*

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Régime applicable au 21 août 2008

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Entreprises concernées	Heures supplémentaires effectuées	Calcul de la contrepartie obligatoire en repos
1 à 20 salariés	Au-delà du contingent conventionnel ^(*) (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	50 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail. Ne sont imputées sur le contingent que les heures supplémentaires effectuées : - au-delà de la 36 ^e heure (loi sur la formation du 4 mai 2004)
+ de 20 salariés	Au-delà du contingent conventionnel ^(*) (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	100 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail

^(*) *Les contingents conventionnels négociés avant la publication de la loi "Fillon" sont pris en compte pour le calcul du repos compensateur légal dans la limite du contingent réglementaire (220 heures). En d'autres termes, les contingents conventionnels supérieurs au contingent réglementaire (220 heures) ne sont pas pris en compte pour le calcul du repos compensateur s'ils ont été négociés avant la publication de la Loi "Fillon".*

Les heures dites "choisies" ne donnent pas lieu à la contrepartie obligatoire en repos.

OUVERTURE DU DROIT À LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Le droit à la contrepartie obligatoire en repos est ouvert dès que celui-ci atteint **7 heures**.

Article D. 3121-8 du Code du travail

Le repos est obligatoire. Il ne peut être remplacé par une indemnité sauf en cas :

- de rupture du contrat de travail ;
- lorsque les heures acquises sont inférieures à **8 heures**.

Prise de la contrepartie obligatoire en repos

Le repos doit être pris à la convenance du salarié selon deux formules :

- par journée entière ;
- par demi-journée.

Chaque journée ou demi-journée de repos équivaut au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectuées pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le repos est pris à la convenance du salarié dans le délai maximum de **2 mois** suivant l'ouverture du droit. Il ne peut être pris dans la période allant du 1^{er} juillet au 31 août et ne peut être accolé au congé annuel payé.

Article D. 3121-9 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer un délai supérieur, dans la limite de 6 mois.

Articles L. 3121-28 et L. 3121-29 du Code du travail

La contrepartie obligatoire en repos donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Article L. 3121-28 du Code du travail

Demande de repos

Le salarié doit adresser une demande à l'entreprise au moins une semaine avant la prise du congé.

L'entreprise a un délai de **7 jours** pour faire connaître sa décision au salarié.

Si l'employeur refuse la demande, il doit proposer une autre date dans un délai de **2 mois**.

Article D. 3121-11 du Code du travail

Non prise du repos

La contrepartie obligatoire en repos doit être prise, en principe, dans un délai maximum de **2 mois** suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, l'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit. Dans ce cas, l'employeur doit demander au salarié de prendre effectivement son repos dans un délai maximum d'un an.

Information

Le salarié est informé de ses droits par un document annexé au bulletin de paie spécifiant :

- les droits acquis par le salarié (ouverture du droit lorsqu'il a atteint **8** heures) ;
- le délai imparti pour prendre son repos compensateur, soit **2** mois ;
- le cumul des heures supplémentaires depuis le début de l'année.

L'absence d'informations sur le droit à repos compensateur ouvre droit pour le salarié à une indemnité en raison du préjudice subi. Les sommes allouées en paiement d'heures supplémentaires ne peuvent réparer ce préjudice distinct subi par le salarié.

Rupture du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du repos compensateur auquel il avait droit, celui-ci perçoit une indemnité correspondant à ses droits acquis.

L'indemnité versée à la rupture du contrat de travail a le caractère de salaire.

Indemnité compensatrice

L'indemnité allouée en compensation de la contrepartie obligatoire en repos non prise du fait de la contestation par l'employeur des heures supplémentaires effectuées par les salariés a le caractère de dommages-intérêts et échappe ainsi à la prescription quinquennale.

Cass. soc. 5 février 2003 - Marchadour épouse Leroux c/Ste le Roux

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, par un repos équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, ce remplacement est subordonné, en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu, à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Régime de la compensation

Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées au moyen d'un repos compensateur :

- d'une heure **15** minutes (de la **36^e** à la **43^e** heure) à la place de la majoration de **25 %** ou celle fixée par accord ;
- d'une heure **30** minutes (de la **43^e** heure à la **48^e** heure) à la place de la majoration de **50 %** ou celle fixée par accord.

Pour les entreprises de **20** salariés ou moins, le repos compensateur de remplacement est égal, à défaut d'accord, à **1** heure **06** minutes pour les heures effectuées entre la **36^e** et la **39^e** heure.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

La législation sur les heures complémentaires est applicable pour les contrats soumis au Code du travail dont l'activité est exercée à temps partiel.

DÉFINITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires peuvent se définir comme étant les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail et en deçà de la durée légale du travail.

Les conditions dans lesquelles un salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires sont définies à l'article L. 3123-17 du Code du travail.

À la différence des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail, ces heures :

- n'ouvrent pas droit aux majorations prévues à l'article L. 3121-22 du Code du travail.

Cass. soc. 19 mars 1987 - Bull. civ. V, n° 177

- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du Code du travail ;

- n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu à l'article L. 3121-26 du Code du travail.

Le contrat de travail doit définir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Article L. 3123-17 du Code du travail

LIMITES

Il existe une double limite à l'accomplissement d'heures complémentaires :

- le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au **1/10^e** de la durée prévue au contrat. Cette limite peut être portée au **1/3** par convention, accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise.

Article L. 3123-18 du Code du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de la durée prévue au contrat, et dans la limite d'un dixième, donne lieu à une majoration de salaire de **10 %**.

Toute heure complémentaire travaillée au-delà de **10 %** de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, est majorée de **25 %**. Cependant, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent (plus faible ou plus élevé), d'au moins **10 %**.

Articles L. 3123-17 à L. 3123-19 du Code du travail modifiés par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Exemple

Un salarié effectuant **135** heures par mois, ne peut effectuer plus de **13** heures **50** d'heures complémentaires. Une convention ou un accord collectif de branche, peut porter cette limite au **1/3** de cette durée.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au contrat de travail, est portée au-delà du **1/10^e**, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du **1/10^e** donne lieu à une majoration de **25 %**.

Exemple

Soit un salarié dont l'horaire hebdomadaire contractuel est de 20 heures hebdomadaires. L'accord collectif de branche prévoit une limite à l'accomplissement des heures complémentaires à hauteur du 1/3 de la durée contractuelle.

Nombre d'heures réalisées - Taux de rémunération

- de la 21^e à la 22^e heure 100 % ;
- de la 23^e à la 26,67^e heure 125 %.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires imposées au salarié est supérieur au 1/10^e de la durée prévue au contrat, le salarié peut en obtenir la rupture aux torts de l'employeur, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 30 juin 1999 - Leboutet c/Choisnet et a.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus, par le salarié, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours à l'avance.

Article L. 3123-20 du Code du travail

SANCTIONS

En cas de dépassement des limites légales applicables aux heures complémentaires, l'entreprise peut être condamnée :

- au paiement de ces heures au taux normal (ou majoré pour les heures accomplies entre 1/10 et 1/3) ;
- à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

Diallo c/Entreprise de nettoyage Challaucin