

HEURES SUPPLEMENTAIRES

FONCTIONNAIRES (stagiaire et titulaire), agents contractuels de droit public

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaire, modifié par le décret n° 2007-1630 du 19 novembre 2007 dans son article 2, qui précise, que dorénavant, les IHTS peuvent être versées à tous les agents relevant des catégories C et B quel que soit leur indice.

Loi 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales

Loi 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité Sociale pour 2019

Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel

CONDITIONS D'OCTROI

Un fonctionnaire peut effectuer ponctuellement des heures en sus de sa durée hebdomadaire habituelle. S'agissant d'un besoin récurant sur chaque cycle de travail, il conviendra de modifier la durée hebdomadaire du poste, de l'hypothèse de l'emploi d'un agent à temps non complet. Une augmentation d'horaire hebdomadaire supérieure à 10 % ou modifiant l'affiliation au régime de retraite de l'agent nécessite la saisine du Comité technique. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service.

En principe, ces heures font l'objet d'une compensation horaire. A défaut, une indemnisation peut être réalisée, dès lors qu'elle est prévue par une délibération (*décret 2002-60, article 7*). La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation au titre du présent décret.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération. (Circulaire NOR LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale)

Délibération de l'organe délibérant fixant les catégories d'emploi concernées. Tous les grades relevant de la catégorie C et B et selon les dispositions applicables à la fonction publique hospitalière à certains fonctionnaires de catégorie A exerçant des fonctions médico-sociales (sages-femmes, puéricultrices et puéricultrices cadres de santé, infirmiers cadres de santé, rééducateurs et assistants médicotecniques cadres de santé). Le contingent maximal d'heures supplémentaires diffère suivant les cadres d'emplois, et la période de travail de nuit est également modifiée.

PLAFONNEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent mensuel des heures supplémentaires accomplies est par principe limité à 25 heures. « La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une

période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures. » Décret n°2000-815 du 25 août 2000, article 3.

Ces limites peuvent être dépassées en cas de travaux exceptionnels nécessités par le service.

MODALITES DE CALCUL

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de la nouvelle bonification indiciaire (NBI). Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.

- Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- Heures supplémentaires de nuit : Le travail supplémentaire accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit. L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler. (décret 2002-60, article 8)

EXONERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires et complémentaires (« exceptionnelles ») effectuées à la demande de l'employeur par les agents à partir du 1er janvier 2019 ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, ni aux cotisations sociales salariales, dans la limite de 5000 € d'assiette par an.

- Principe : Exonération de cotisations sociales salariales et défiscalisation des heures supplémentaires et des heures complémentaires « exceptionnelles ».
- L'assiette de l'exonération fiscale est limitée à 5 000€ par an
- Bénéficiaires : agents de catégorie B et C à temps complet, temps partiel, temps non complet et contractuels, si la délibération l'a prévu
- La CSG, la CRDS ainsi que les cotisations salariales de prévoyance et mutuelle ne sont pas impactées par l'exonération des cotisations salariales
- Temps non complet : seules les heures complémentaires « exceptionnelles », et le cas échéant supplémentaires ouvrent droit à l'exonération des cotisations salariales.

EXONERATION SOCIALE

L'assiette

Les éléments de rémunération versés aux fonctionnaires et aux agents contractuels pouvant faire l'objet d'une réduction des prélèvements obligatoires sont :

art 1 décret 2019-133

- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.), y compris celles qui sont versées aux agents à temps partiel, 4 décret 2002-60 du 14/01/2002 pour la FPT
- Les indemnités versées en contrepartie des heures supplémentaires d'enseignement, dans les conditions prévues par le décret 50-1253 du 6 octobre 1950 (professeur d'enseignement artistique, assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique),

art 2 décret 82-979, Décret 83-1175

- Les indemnités d'intervention rémunérant les périodes de travail effectif durant les astreintes,

art 5 décret 2000-815, art 20 à 25 décret 2002-60 , art 10 décret 2003-1284

- Les indemnités versées par les collectivités aux personnels enseignants de premier degré apportant leurs concours aux élèves des écoles primaires,

décrets n° 82-979 du 19/11/1982 et n° 66-787 du 14/10/1966

- L'indemnité forfaitaire pour élections versée par les collectivités territoriales aux agents non éligibles aux IHTS, en rémunération des travaux supplémentaires effectués dans le cadre d'opérations électorales,

art 5 arrêté 27/02/1962

- La rémunération du temps de travail excédant la durée normale de service (heures complémentaires et supplémentaires) des agents occupant un emploi à temps non complet si elles sont établies de manière exceptionnelle. Les collectivités ayant fixé une durée hebdomadaire de service générant régulièrement le paiement d'heures complémentaires, devront isoler les heures exceptionnelles de celles habituelles, ne pouvant, de bon sens, bénéficier d'exonération,
- L'indemnité de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des conducteurs territoriaux,

Arrêté du 04/10/2002

- Les collectivités locales doivent justifier de la réalité des heures supplémentaires qu'elles auront rémunérées, particulièrement auprès du comptable et des chambres régionales des comptes (décompte date, nombre d'heures, ...) sous forme de pointage, décompte manuel signé,...
- Les éditeurs ont 4 rubriques de paies à créer :

– Heures supplémentaires « exonérées » et non « exonérées »

– Heures complémentaires « exonérées » et non « exonérées »

Modalités de calcul de la réduction des cotisations sociales Les modalités de réduction sont différentes selon le statut de l'agent.

Les agents publics relevant du régime général Pour les agents relevant du régime général (fonctionnaires temps non complet en deçà de 28 h/semaine et l'ensemble des contractuels), les modalités sont les suivantes :

- Déterminer le taux correspondant au montant total des cotisations salariales du mois concerné sur l'ensemble de la rémunération du mois, dans la limite d'un plafond fixé à 11.31 % (10.10 % à ce jour pour la FPT : 6.9 % et 0.4 % vieillesse régime général et 2.80 % Ircantec)
- Ce taux est ensuite appliqué aux montants des heures exonérées (limitée à 5 000€ par an)
- La réduction est alors imputée sur le montant des cotisations salariales de sécurité sociale (vieillesse : 6,90% et 0.40 %) dues pour chaque agent au titre de l'ensemble de la rémunération versée au moment du paiement de la durée de travail supplémentaire.

Exemple : Un agent percevant une rémunération mensuelle brute de 1 855.66 € plus 213.92 € au titre des heures supplémentaires.

Calcul des cotisations salariales dues sur la rémunération brute totale soit 2 069.58€

- Assurance vieillesse 6,90 % plafonnée 142.80 €

- Assurance vieillesse 0.40 % déplafonnée 8.28 €

- IRCANTEC 2,80 % Tanche A 57.95 € Soit un total de 209.03 €

Calcul du montant de la réduction :

213.92 € (heures supplémentaires) x 10.10 % = 21.61 €

Plafond constitué par les cotisations salariales de sécurité sociale et retraite de base payées

(2 069.58 € x 7.30 % (taux Urssaf vieillesse 6.90 + 0.40) = 151.08 €

Ce plafond n'étant pas atteint (21.61 € < 151.08 €), l'agent peut bénéficier de la réduction intégrale de 21.61 €.

Le code CTP Urssaf pour les agents du régime général est réduction HS – 003D

Les fonctionnaires relevant du régime spécial

Pour les agents fonctionnaires relevant de la CNRACL (ou CPCM si fonctionnaire Etat détaché) le taux est égal au taux global des cotisations et contributions prélevées sur les éléments de rémunération concernés par la réduction soit uniquement la RAFP.

Exemple :

Un fonctionnaire CNRACL percevant un traitement mensuel brut de 1593.24 € (IM 340), un SFT de 73.79 € plus 200 € de prime et 237 € au titre des heures supplémentaires.

Calcul des cotisations salariales dues sur les IHTS

RAFP : cotisation de 5 % assise sur le SFT + primes + IHTS soit 510.79 € mais assiette limitée à 20% du TIB (340) : 1 593.24 € x 20 % = 318.64 €

Dans la limite de 20% du TIB

Cotisation RAFP : 318.64€ x 5 % = 15.93 €

Calcul du montant de la réduction

237 € (heures supplémentaires) x 5% = 11.85 € dans la limite de la cotisation versée au titre de la RAFP et le plafond de 20% du TIB annuel.

Ici les 11.85€ sont déductibles

- Attention : ce calcul doit être annualisé : limite 20 % TIB annuel selon la règle du mensuel cumulé glissant
- Le gain des agents devra figurer sur le bulletin de salaire.

Exonération fiscale

En matière d'exonération fiscale, l'agent ne paie pas d'impôt sur la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter du 1er janvier 2019 jusqu'à 5000€ par an.

Cependant, elles sont ajoutées au revenu fiscal de référence et prises en compte pour l'appréciation des limites de revenus conditionnant notamment le bénéfice de la prime pour l'emploi.

CONTROLE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en œuvre de moyens de contrôle automatisé des horaires de travail (pointage) un décompte déclaratif contrôlable peut remplacer le dispositif de contrôle automatisé pour :

- les personnels exerçant hors de leurs locaux de rattachement,
- les sites comprenant un effectif d'agents susceptibles de bénéficier des IHTS inférieur à 10.

(décret 2002-60 article 2)

Agents à temps complet (35 h)

Calcul du taux horaire de l'agent :

Montant du traitement brut annuel (y compris NBI le cas échéant – *article 4 du décret n° 93 – 863 du 18 juin 1993*) de l'agent divisé par 1820

Exemple pour un agent ayant l'indice majoré 309 (barème au 01/01/2013) :

$17\,169.12 \text{ €} / 1\,820 \text{ h} = 9.4335 \text{ €}$ de l'heure normale

Les 14 premières heures sont calculées sur la base du taux horaire de l'agent multiplié par 1.25

Exemple pour un agent ayant l'indice majoré 309 (barème au 01/01/2013) :

Taux pour les 14 premières heures : $9.4335 \text{ €} \times 1.25 = 11.79 \text{ €}$ de l'heure

Les 11 heures suivantes sont calculées sur la base du taux horaire de l'agent multiplié par 1.27

Exemple pour un agent ayant l'indice majoré 309 (barème au 01/01/2013) :

Taux pour les 11 heures suivantes : $9.4335 \text{ €} \times 1.27 = 11.98 \text{ €}$ de l'heure

Paiement du 1^{er} mai travaillé :

La rémunération des agents publics conduits à travailler le 1er mai se trouve majorée de la même façon que pour tout autre jour férié (indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés, indemnité de service de jour férié, etc.).

(JO AN n° 86143 (Q) du 9 novembre 2010 – p. 12345)

Agents à temps partiel

Ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 (JO du 2 avril 1982) et du décret n° 82-722 du 16 août 1982 (JO du 19 août 1982), décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004

Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être allouées, exceptionnellement, aux agents autorisés à travailler à temps partiel, dès lors qu'ils sont concernés par cette réglementation. Toutefois, concernant le plafond mensuel du nombre d'heures supplémentaires qu'un agent à temps partiel peut effectuer, il est égal à 25 h par la quotité de temps partiel effectué par l'agent :

Exemple : $25 \times 80 / 100 = 20$ heures

Le paiement en heures supplémentaire pour l'agent à temps partiel connaît un calcul spécifique :

Montant annuel brut de l'agent + indemnité de résidence = taux de l'heure supplémentaire
52 x nombre réglementaire heures/semaine

L'heure supplémentaire d'un agent à temps partiel est donc rémunérée au taux de l'heure normale

Agents à temps non complet

Ces agents sont en principe exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, puisque leur durée de service est strictement déterminée. Toutefois lorsque des travaux supplémentaires relèvent d'un caractère exceptionnel fondé sur les nécessités du service, des indemnités horaires peuvent être versées. La réglementation actuelle ne prévoit pas l'attribution d'indemnités dites heures complémentaires calculées au taux de l'heure normale. En l'absence de toute base légale, elles devraient donc être calculées dans des conditions identiques à celles des agents employés à temps complet. Cependant une réponse du ministre de l'Intérieur en date du 29 juin 1995 n° 11361 admet la possibilité de rétribuer les travaux supplémentaires au taux de l'heure normale, à concurrence de la durée légale de service, et au taux fixé pour les agents à temps complet au-delà de cette durée. L'heure complémentaire est égale au traitement brut annuel à temps complet, divisé par 1820 heures.

Paiement du 1^{er} mai travaillé :

La rémunération des agents publics conduits à travailler le 1^{er} mai se trouve majorée de la même façon que pour tout autre jour férié (indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés, indemnité de service de jour férié, etc.).

(JO AN n° 86143 (Q) du 9 novembre 2010 – p. 12345)

Cumul possible avec l'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (I.F.S.E.)

CONTRACTUELS

Contrats de droit public :

Les IHTS peuvent être versées à des agents contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que celles des agents titulaires et selon les mêmes conditions (article 2-III décret 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires).

Paiement du 1^{er} mai travaillé :

La rémunération des agents publics conduits à travailler le 1^{er} mai se trouve majorée de la même façon que pour tout autre jour férié (indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés, indemnité de service de jour férié, etc.).

(JO AN n° 86143 (Q) du 9 novembre 2010 – p. 12345)

Contrats de droit privé :

Les huit premières heures supplémentaires (36 à 43 heures) donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 % (à compter de la 44^{ème} heure).

Le décompte hebdomadaire

Des mesures spécifiques s'appliquent en 2019 :

- Les heures supplémentaires effectuées **en 2019** sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 5 000 € par an. Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront soumises à l'impôt.
- Les heures supplémentaires effectuées **en 2019** sont exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de **11,31 %** du salaire.

Les heures supplémentaires sont **calculées par semaine** et le salarié qui effectue des heures supplémentaires **ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail**. Soit l'équivalent de :

- 10 h par jour
- 48 h par semaine (sauf dans ces circonstances exceptionnelles ou ce plafond peut être porté à 60h)
- 44 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le contingent annuel

Au-delà de la durée maximale hebdomadaire légale, il existe un « contingent annuel d'heures supplémentaires ». Ce contingent annuel est fixé par la convention ou l'accord collectif de l'entreprise. À défaut de convention ou d'accord, ce contingent annuel est fixé à **220 heures par salarié et par an**.

En cas de dépassement, les obligations à la charge de l'employeur sont alors accrues :

- Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent doit donner lieu à une [contrepartie obligatoire en repos \(COR\)](#)
- L'employeur doit consulter les représentants du personnel avant de demander au(x) salarié(s) d'effectuer des heures en plus.

L'indemnisation des jours fériés s'effectue de la façon suivante :

Si le jour férié coïncide avec un jour chômé (samedi, dimanche) cela n'a aucune incidence sur le salaire et ne donne pas lieu à paiement d'une indemnité, ni à retenue sur salaire.

Si le jour férié coïncide avec un jour normalement payé et travaillé : si le salarié a une ancienneté de plus de 3 mois et 200 heures de travail au cours des deux mois précédents, et s'il est présent les jours de travail précédant et suivant le jour férié (sauf autorisation d'absence de l'employeur), le jour férié est chômé et payé.

Si le jour férié est effectivement travaillé : le salarié est payé normalement, selon le code du travail. Ce sont les conventions collectives ou les accords collectifs qui prévoient des majorations. Il semble qu'une collectivité puisse prendre une délibération pour fixer des majorations de salaire.

Le 1^{er} mai connaît une réglementation particulière :

En principe, le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé. Les salariés qui ont chômé le 1^{er} mai ne peuvent connaître aucune baisse de rémunération (code du travail –art L 222-5 et suivants)

Si le salarié travaille le 1^{er} mai du fait de l'activité de l'employeur, par exemple du fait de la continuité des services publics, il a droit à une indemnité égale au montant du salaire s'ajoutant au salaire de la journée. (code du travail – art L 222-7).