



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

heures supplémentaires

Question écrite n° 113585

Texte de la question

M. François Vannson attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur le décret d'application de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA). Si ce décret a permis une défiscalisation des heures supplémentaires au bénéfice des employeurs, et surtout des employés à temps plein, les personnes ayant plusieurs mi-temps, même si elles accomplissent une durée de travail supérieure à la durée légale, ne bénéficient aucunement de ce dispositif. Elles se retrouvent par conséquent avec des heures supplémentaires effectuées imposables, alors que des salariés à temps plein, qui n'ont qu'un employeur unique, s'en trouvent exonérés. Les employés cumulant plusieurs mi-temps considèrent ces circonstances comme injustes, et sollicitent une étude de ce dossier, que cette détaxation puisse également s'appliquer à leurs situations. Il lui demande donc de bien vouloir lui indiquer les intentions du Gouvernement en la matière.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la situation des salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel au regard de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat dite loi « TEPA ». Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la loi TEPA lorsqu'ils accomplissent des heures complémentaires. La réalisation de celles-ci est encadrée par un régime juridique spécifique : elles ne peuvent être accomplies que dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel, un accord collectif pouvant néanmoins porter ce seuil jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat. En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent conduire le salarié à dépasser la durée légale du travail ou la durée fixée conventionnellement. Il appartient aux partenaires sociaux de déterminer le taux de majoration applicable aux heures complémentaires. Dans l'hypothèse où l'accord autorise l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la limite des 10 % de l'horaire contractuel, celles-ci sont majorées de 25 %. Un salarié à temps partiel cumulant plusieurs contrats ne peut réaliser d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires se décomptent en effet contrat par contrat et non en cumulant les heures accomplies en application de plusieurs contrats de travail. Revenir sur ce principe soulèverait des difficultés juridiques très importantes : si plusieurs contrats sont accomplis simultanément, quel employeur aurait la responsabilité de payer les heures supplémentaires alors même que, pris séparément, chaque contrat est fondé sur une référence horaire inférieure à la durée légale du travail ? En outre, il convient d'être attentif au fait que le cumul de plusieurs contrats ne conduise pas le salarié à dépasser les durées maximales du travail, qui, quant à elles, s'apprécient non pas par contrat mais globalement. Ainsi, au terme de la jurisprudence, il appartient à l'employeur de s'assurer que l'accomplissement des heures prévues au contrat n'entraîne pas de dépassement par le salarié des durées maximales du travail. Le salarié qui n'informe pas l'employeur des heures accomplies chez un autre employeur commet une faute, susceptible de justifier son licenciement.

Données clés

Auteur : [M. François Vannson](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 113585

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 1er novembre 2011

Question publiée le : 5 juillet 2011, page 7083

Réponse publiée le : 8 novembre 2011, page 11870