

Documents de contrôle de la durée du travail nécessaires au bénéfice de la loi « TEPA »

Pour bénéficier des mesures fiscales et sociales de faveur, la loi prévoit un certain nombre de conditions au nombre desquelles figurent principalement la non substitution à un élément de rémunération et le respect de la réglementation sur la durée du travail.

L'employeur devra également mettre à disposition des agents de l'administration fiscale et sociale un certain nombre de documents.

La loi TEPA du 21 août 2007 dont l'objet est de favoriser l'augmentation de la durée du travail prévoit qu'à compter du 1er octobre 2007 les heures supplémentaires et complémentaires bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu et d'une réduction des cotisations salariales. Quant à l'employeur, il bénéficie d'une déduction forfaitaire des cotisations patronales sur les seules heures supplémentaires, dans des conditions qui ont été fixées par le décret du 24 septembre 2007, précisées par circulaire DSS du 1er octobre 2007.

Pour bénéficier des mesures de faveur, la loi prévoit un certain nombre de conditions. Certaines sont fixées par la loi, et d'autres fixées par le décret du 24 septembre 2007. Ce dernier prévoit en effet que l'employeur doit tenir à disposition des agents de contrôle (URSSAF et fisc) certains documents permettant de contrôler les heures effectuées, selon les modalités prévues par le décret du 24 septembre 2007.

Présentation générale

1. CONDITIONS PREVUES PAR LA LOI

Aux termes de la loi, l'exonération d'impôt, la réduction de cotisations et la déduction forfaitaire sont notamment soumises aux conditions suivantes :

- Les heures supplémentaires et complémentaires ne doivent pas se substituer à un élément de rémunération, sauf à respecter un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément supprimé et le premier versement de l'élément de rémunération concerné. Il s'agit de veiller à ce que les primes versées dans les 12 derniers mois ne soient pas supprimées ou diminuées et remplacées par des heures supplémentaires.
- L'employeur doit respecter les dispositions légales et conventionnelles sur la durée du travail. Il s'agira notamment de veiller au respect des durées maximales du travail, des repos obligatoires ainsi qu'au respect de la procédure de recours aux heures supplémentaires (il s'agit notamment de l'information des représentants du personnel et de l'inspection du travail pour accomplir des heures supplémentaires dans la limite du contingent, l'autorisation n'intervenant que pour dépasser le contingent).
- En cas d'accomplissement d'heures complémentaires régulières, au sens de l'article L. 212-4-3 du code du travail, les dépassements doivent être intégrés au contrat de travail des salariés à temps partiel pour une durée d'au moins 6 mois.

2. CONDITIONS PREVUES PAR LE DECRET

La loi prévoit que le bénéfice de la réduction est subordonné à la mise à disposition des agents du service des impôts et du contrôle des cotisations sociales d'un document en vue du contrôle de l'application de ces dispositions. Le contenu est fixé par le décret du 24 septembre 2007, aux termes duquel il faut :

- Tenir à disposition des agents de contrôle les informations prévues par les articles D. 212-18 à D.212-24 du Code du travail.

Ces articles prévoient un nombre important de documents liés à l'organisation de la durée du travail. De façon schématique, il s'agit des documents suivants :

- Horaire collectif affiché (avec certaines spécificités en cas d'organisation sur la base d'un cycle, d'une modulation, de l'octroi de jours RTT et de travail en équipes) ;
- En l'absence d'horaire collectif : décompte quotidien et récapitulatif hebdomadaire des horaires de travail de chaque salarié et tenue d'une annexe au bulletin de paie mentionnant le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année, les repos compensateurs acquis et pris au cours du mois ainsi que les jours RTT pris.
- En présence de forfaits annuels en jours : décompte des jours travaillés.
- En cas d'organisation annuelle de la durée du travail (modulation, jours RTT pris sur l'année) : remise au salarié en fin d'année d'un document mentionnant le total des heures de travail effectuées pendant la période de référence
- Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur complète, au moins une fois par an pour chaque salarié les informations fournies par un récapitulatif hebdomadaire par salarié du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires, indiquant le taux de majoration de ces heures et le mois au cours duquel elles sont rémunérées ;
- Lorsque les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire supérieure à la durée légale et que le paiement des heures supplémentaires est mensualisé, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire à l'obligation mentionnée ci-dessus, pour les seules heures concernées. L'employeur n'est pas pour

autant dispensé de tenir à disposition les informations prévues par les articles D. 212-18 à D.212-24 du Code du travail.

Le non respect par l'employeur des différents points cités ci-dessus, qu'il s'agisse des conditions fixées par la loi ou des documents de contrôle prévus par le décret entraîne, outre la suppression de la déduction forfaitaire, celle de la réduction de cotisations et de l'exonération d'impôt dont bénéficie le salarié. On peut imaginer que, si tel était le cas, le salarié estimant être pénalisé du fait des manquements de l'employeur (comme par

exemple le non respect de la réglementation sur la durée du travail) pourrait se retourner contre l'employeur et lui demander des dommages et intérêts.

Il est donc important que les cabinets d'expertise comptable veillent à ce que l'ensemble de ces points soit respecté par les chefs d'entreprise ayant recours aux heures supplémentaires.

Note technique

Pour que le salarié et l'employeur bénéficient des mesures de faveur sur les heures supplémentaires instituées par la loi TEPA du 21 août 2007, qu'il s'agisse de l'exonération d'impôt sur le revenu, de la réduction de cotisations salariales ou encore de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale, la loi pose un certain nombre de conditions.

En premier lieu, l'employeur doit respecter quelques règles fondamentales posées par la loi qui sont les suivantes⁽¹⁾ :

- La rémunération des heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération sauf à respecter un délai de 12 mois.
- L'employeur doit respecter la réglementation sur la durée du travail ; il faut veiller au minimum à respecter les règles relatives aux repos obligatoires, aux durées maximales du travail, ainsi que les obligations liées au recours aux heures supplémentaires (informer et consulter les représentants du personnel du recours aux heures supplémentaires, avertir l'inspection du travail du recours aux heures supplémentaires à l'intérieur du contingent et demander son autorisation pour dépasser le contingent).
- Si des heures complémentaires régulières sont effectuées, au sens de l'article L. 212-4-3 du code du travail, celles-ci doivent être intégrées au contrat de travail pour une durée d'au moins 6 mois (ou durée plus courte pour les CDD).

La loi du 21 août 2007 prévoit aussi que le bénéfice des différents dispositifs de faveur est subordonné à la mise à disposition des agents de contrôle (organismes de recouvrement des cotisations sociales et service des impôts) d'un document de contrôle qui a été fixé par le décret du 24 septembre 2007.

Le non respect de ces différentes conditions pourra donc entraîner non seulement la remise en cause des aides dont bénéficie l'employeur mais encore de celles dont bénéficie le salarié, ce qui pourra être à l'origine de contentieux dans l'entreprise.

Afin d'éviter ces remises en cause, les cabinets d'expertise comptable devront veiller à ce que les entreprises respectent scrupuleusement ces différentes conditions et notamment tiennent à jour

les documents de contrôle dont la liste a été donnée par le décret du 24 septembre 2007 (nouvel article D. 241-25 CSS). Ce texte prévoit la tenue de trois types de documents qui sont : les informations prévues par les articles D. 212-18 à 24 du code du travail, un récapitulatif hebdomadaire des heures supplémentaires effectuées et, pour les entreprises mensualisant le paiement des heures supplémentaires, l'indication de cette durée collective.

L'enregistrement de la durée du travail ou des heures supplémentaires se fait par tout moyen : pointeuse ou système auto déclaratif. Dans ce second cas, il peut être souhaitable de faire signer le salarié ; il faudra bien entendu que l'employeur vérifie le décompte effectué.

1 Documents prévus par les articles D. 212-18 à D. 212-24 du Code du travail

En premier lieu, le décret précise que l'employeur tient à disposition des agents de contrôle les « informations prévues par les articles D. 212-18 à D.212-24 du Code du travail ». Ces articles prévoient un nombre important de documents liés à l'organisation de la durée du travail dont le contenu varie selon le mode d'organisation retenu.

Remarque :

L'obligation de tenir ces différents documents de contrôle était déjà préexistante à la loi dite « TEPA ». Cette loi ne vient donc pas sur ce point mettre à la charge de l'employeur une obligation supplémentaire.

Les documents en question, détaillés ci-après, sont relatifs aux décomptes de la durée du travail et pas seulement à ceux des seules heures supplémentaires.

1.1 Document à tenir en présence d'un horaire collectif (art. D.212-18)

L'article D. 212-18 du code du travail, visé par le décret du 24 septembre 2007, a trait à l'horaire collectif.

(1) Ces points ne seront pas détaillés dans la présente note qui a pour objet principal de traiter des documents de contrôle de la durée du travail.

1.1.1 Définition de l'horaire collectif

Selon cet article, quand « tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ».

La notion d'horaire collectif doit être distinguée de la notion de durée collective de travail. Le fait que les salariés aient la même durée du travail ne signifie pas nécessairement qu'ils sont soumis au même horaire collectif de travail.

L'horaire collectif suppose un horaire uniforme appliqué à une collectivité déterminée de salariés : même heures d'entrée et de sortie et même pause déjeuner. C'est pourquoi ne peuvent relever de l'horaire collectif les salariés à temps partiel, les itinérants, les salariés soumis à une convention de forfait en heures ou en jours, ceux dont les heures d'arrivée ou de sortie sont décalées, etc. Pour ces salariés non soumis à l'horaire collectif, il faudra tenir des décomptes spécifiques de la durée du travail.

Il peut y avoir plusieurs horaires collectifs de travail dans la même entreprise (par unité de travail, par service, etc.).

Si un salarié soumis à l'horaire collectif fait de temps en temps des heures supplémentaires ayant pour effet de dépasser cet horaire collectif, il est nécessaire de décompter de façon spécifique ces heures supplémentaires.

1.1.2 Fixation de l'horaire collectif

L'horaire collectif, daté et signé par le chef d'entreprise, est soumis pour avis aux représentants du personnel, puis adressé à l'inspecteur du travail et enfin affiché dans les lieux de travail.

➤ *Exemple d'horaire collectif (base 35h / semaine):*

Dans l'entreprise X, l'horaire collectif est le suivant :

- du lundi au vendredi de 9 h à 17 h avec une pause déjeuner de 12 h 30 à 13 h 30.

Si des heures supplémentaires sont régulières, l'horaire collectif pourra les mentionner. Dans la mesure où l'horaire collectif est établi « selon l'heure légale », soit, sur la base de la durée légale du travail, les heures supplémentaires faites régulièrement pourront faire l'objet d'une mention distincte sur l'horaire collectif.

Dans l'exemple ci-dessus, il pourra être ajouté la mention suivante :

- Heures supplémentaires : du lundi au jeudi, une heure supplémentaire sera effectuée chaque jour de 17 h à 18 h.

1.1.3 Spécificités liées à certains modes d'organisation

L'horaire collectif présente certaines spécificités en présence d'une modulation du temps de travail ou d'une organisation par cycle de travail (art. D. 212-19 C.tr.).

- **Spécificités en présence d'une organisation par cycle de travail :** si le temps de travail est organisé par cycle, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.
- **Spécificités en présence d'une modulation du temps de travail :** l'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation.

Dès lors qu'un horaire collectif est appliqué, l'employeur n'a pas à tenir de décompte particulier. Toutefois, si des heures supplémentaires sont faites en plus de l'horaire collectif, ces heures devront faire l'objet d'un décompte individuel.

1.2 Documents à tenir en l'absence d'horaire collectif (art. D. 212-21 et 22)

Les articles D. 212-21 et 22 du code du travail cités par le décret du 24 septembre 2007 visent les documents de contrôle devant être tenus en l'absence d'horaire collectif.

1.2.1 Définition

Si les salariés ne sont pas soumis à l'horaire collectif (ils n'arrivent pas et ne

partent pas tous à la même heure et/ou n'ont pas la même pause déjeuner), deux types de décompte s'imposent à l'employeur.

Les salariés pour lesquels il n'y a pas d'horaire collectif sont notamment : les salariés à temps partiel, ceux soumis à une convention de forfait, ceux qui ont des horaires libres ou individualisés, etc.

1.2.2 Documents devant être tenus en l'absence d'horaire collectif

Deux types de documents doivent être tenus en l'absence d'horaire collectif.

■ Relevé quotidien et récapitulatif hebdomadaire

Aux termes de l'article D. 212-21, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

Ces dispositions ne sont applicables ni aux salariés ayant une convention de forfait en heures quand l'accord collectif fixe les modalités de contrôle de la durée du travail, ni aux salariés concernés par des accords de branche prévoyant une quantification préalablement déterminée du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail

Selon le texte de l'article, l'employeur a donc le choix entre deux types de décompte quotidien : celui qui indique le début de chaque période de travail, document lourd à tenir, ou le simple relevé du nombre d'heures de travail, ce

dernier étant plus simple à tenir (modèle ci-après).

Modèle de décompte (Relevé quotidien des heures effectuées + récapitulatif hebdomadaire)

Jours	Durée du travail
Lundi	8 h
Mardi	8 h
Mercredi	4 h
Jeudi	9 h
Vendredi	8 h
Récapitulatif	37 h

Remarque :

A défaut de pointeuse dans l'entreprise, le salarié va auto déclarer les heures de travail. S'il n'est pas obligatoire de le faire signer, cela peut être conseillé, afin que le salarié ne conteste pas ensuite le nombre d'heures effectuées. Il est alors vivement recommandé à l'employeur de vérifier ces décomptes.

Si un salarié, visé par l'horaire collectif, effectue de temps en temps des heures supplémentaires, il devra tenir ce décompte car la réalisation de ces heures supplémentaires a pour effet le non respect de l'horaire collectif.

■ Annexe au bulletin de paie

Aux termes de l'article D. 212-22, lorsque des salariés ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double est annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié.

Ce document comporte les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises et prises au cours du mois ; quand ce nombre atteint 7 heures, le document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai pour prendre le repos (2 mois et, à défaut, 12 mois) ;
- le nombre de jours de repos (RTT) pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les

conditions fixées par l'article L. 212-9 s'applique.

Modèle d'annexe au bulletin de paie

1.3 Autres documents à tenir en raison de certaines spécificités

Les articles D. 212-20, D. 212-21-1 et D. 212-23 du code du travail cités par le décret du 24 septembre 2007 visent certains documents de contrôle qui doivent être tenus si l'entreprise calcule la durée du travail sur l'année, ou a recours aux forfaits jours, ou a recours au travail par relais, par roulement ou par équipes.

1.3.1 Document à tenir quand la durée du travail est calculée sur l'année (art. D. 212-23)

Quand la durée du travail est calculée sur l'année (modulation ou octroi de jours RTT sur l'année), l'employeur doit indiquer sur un document annexé au bulletin de paie de la fin de période annuelle (ou au départ du salarié) le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence.

Ce document spécifique s'ajoute soit à l'affichage de l'horaire collectif, soit aux documents obligatoires en l'absence d'horaire collectif.

1.3.2 Document à tenir en présence de forfaits annuels en jours (art. D. 212-21-1)

La durée du travail des salariés au forfait jours doit être décomptée chaque année par **récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié**.

Ces salariés n'étant pas, par définition, soumis à l'horaire collectif, il n'y a pas d'autre document à tenir pour eux ;

1.3.3 Travail par relais, roulement, équipes (art. D. 212-20)

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un

tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Ce document spécifique s'ajoute soit à l'affichage de l'horaire collectif, soit aux documents obligatoires en l'absence d'horaire collectif.

2 Récapitulatif hebdomadaire des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées

Le décret du 24 septembre 2007 indique que lorsque les données prévues aux articles D. 212-18 à 24 « ne sont pas immédiatement accessibles », l'employeur complète, au moins une fois par an pour chaque salarié les informations fournies par un récapitulatif hebdomadaire par salarié du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires, indiquant leur taux des majorations et le mois au cours duquel elles sont rémunérées.

Remarques :

Si les documents prévus par les articles D. 212-18 à 24 ont trait au décompte de la durée du travail, le récapitulatif prévu par le décret ne concerne que le décompte des heures supplémentaires.

2.1 Contenu du récapitulatif hebdomadaire

La circulaire propose un modèle de récapitulatif hebdomadaire.

2.2 Obligation de tenue du récapitulatif

Selon les termes du décret, l'employeur doit compléter une fois par an les documents prévus par les articles D. 212-18 à 24 du code du travail par un récapitulatif du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées que lorsque les données prévues aux articles D. 212-18 à 24 « ne sont pas immédiatement accessibles ».

Ceci revient à dire que le récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires effectuées n'est obligatoire que si l'employeur ne tient pas les décomptes obligatoires de la durée du travail (affichage de l'horaire collectif ou, à défaut, décomptes spécifiques + annexe au bulletin de paie). C'est d'ailleurs ce que prévoit la lettre circulaire ACOSS n° 2007-122 du 24 octobre 2007. Il s'agira cependant

d'identifier clairement le nombre d'heures supplémentaires effectuées.

Remarque :

Il faut noter que la circulaire DSS du 1er octobre 2007 considère que si les documents existants (visés par les articles D. 212-18 à 24 du code du travail) ne mentionnent pas de façon expresse le nombre d'heures supplémentaires / complémentaires effectuées, en fonction du taux de majoration auxquelles elles sont rémunérées ainsi que le mois au cours duquel elles ont été rémunérées, ils doivent être complétés, au moins une fois par an, par un récapitulatif hebdomadaire par salarié comprenant ces informations. Il s'agit à notre avis d'une interprétation extensive du texte du décret.

3 Spécificité en cas de paiement mensualisé des heures supplémentaires

Aux termes du décret, quand les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective exonère l'employeur de l'obligation de tenir le récapitulatif hebdomadaire des heures supplémentaires indiqué dans le § 2, mais pour les seules heures concernées.

Ceci signifie que si des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de cette durée collective, l'employeur est soumis aux mêmes obligations de mise à disposition d'informations que celles prévues précédemment.

Remarque :

Dans la plupart des entreprises qui font des heures supplémentaires régulières, il n'y aura donc pas de récapitulatif hebdomadaire à tenir, pour les heures concernées par la mensualisation, puisque la mention sur le bulletin de paie d'une durée collective suffit. Mais l'employeur n'est pas pour autant dispensé de tenir à disposition les informations prévues par les articles D. 212-18 à D. 212-24 du Code du travail (horaire collectif, etc.).

➔ **Exemple**

Si l'entreprise applique une durée du travail de 39 heures par semaine, selon un horaire collectif affiché (mentionnant 4 heures supplémentaires par semaine) et qu'elle mensualise le paiement de ces heures supplémentaires (17 h 33 par mois), la production de l'horaire collectif et du bulletin de paie avec la mensualisation suffit.

Si l'entreprise applique une durée du travail de 39 heures par semaine, sans appliquer d'horaire collectif et qu'elle mensualise le paiement de ces heures supplémentaires (17 h 33 par mois), la production du bulletin de paie avec la mensualisation ainsi que le décompte de la durée du travail (décompte quotidien + récapitulatif hebdomadaire) ainsi que la mention sur une annexe au bulletin de paie du nombre total d'heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année suffit.

4 Tableau récapitulatif des obligations de l'entreprise en matière de décompte

Les obligations de l'employeur en matière de décompte de la durée du travail peuvent être présentées de façon récapitulative sous forme de tableau récapitulatif qui retrace la grande majorité des situations rencontrées. Les obligations en cause dépendent du mode d'organisation du travail dans l'entreprise et notamment du mode de paiement des heures supplémentaires.

A cet égard, il faut distinguer :

- **Les entreprises qui mensualisent le paiement des heures supplémentaires**, ce qui est généralement le cas des entreprises qui soit n'ont pas réduit leur durée du travail, soit l'ont partiellement réduit (exemples : durée du travail de 39 h, 38 h, 37 h, 36 h) ; ces entreprises peuvent cependant décompter des heures supplémentaires au-delà de la durée du travail correspondant au paiement mensualisé (exemple : une entreprise dont la durée du travail est régulièrement de 39 heures par semaine et qui paie 17 h 33 supplémentaires chaque mois, a recours à des heures au-delà de 39 heures qui ne sont pas mensualisées).
- **Les entreprises qui ne mensualisent pas le paiement des heures supplémentaires** ce qui est généralement le cas de celles qui ont recours à des heures supplémentaires de façon épisodique.

Annexes

Références législatives et réglementaires :

- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 (JO 22 août) : article 1
- Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 (JO 25 septembre) : article D. 241-25 CSS
- Articles D. 212-18 à 24 du Code du travail
- Circulaire ACOSS n° 2007-122 du 24 octobre 2007 (www.oec-paris.fr)

Article 1

loi n° 2007-1223 du 21 août 2007

en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat

- I. - Après l'article 81 ter du code général des impôts, il est inséré un article 81 quater ainsi rédigé :
« Art. 81 quater. - I. - Sont exonérés de l'impôt sur le revenu :

« 1° Les salaires versés aux salariés au titre des heures supplémentaires de travail définies au premier alinéa des articles L. 212-5 du code du travail et L. 713-6 du code rural et au I et au premier alinéa du II de l'article L. 212-9 du code du travail, des heures choisies mentionnées aux articles L. 212-6-1 du même code et L. 713-11-1 du code rural, des heures considérées comme des heures supplémentaires en application du cinquième alinéa de l'article L. 212-7-1 du code du travail et du cinquième alinéa de l'article L. 713-8 du code rural et, pour les salariés relevant du II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, des heures effectuées au-delà de 1 607 heures, ainsi que des heures effectuées en application du troisième alinéa de l'article L. 212-4-7 du même code. Pour les salariés relevant du quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail ou du dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural, sont exonérés les salaires versés au titre des heures effectuées au-delà de la limite maximale hebdomadaire fixée par la convention ou l'accord collectif et, à l'exclusion de ces dernières, au titre des heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

« L'exonération mentionnée au premier alinéa est également applicable à la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours mentionnées au III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au premier alinéa du même III, à des jours de repos dans les conditions prévues à ce même alinéa. Elle s'applique de même aux salaires versés en contrepartie de la renonciation par les salariés, selon les modalités prévues au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, à des journées ou demi-journées de repos, accordées en application de l'article L. 212-9 du code du travail ou du III de l'article L. 212-15-3 du même code, si le nombre de jours de travail accomplis de ce fait dépasse le plafond de deux cent dix-huit jours mentionné au III de l'article L. 212-15-3 du même code, ou en contrepartie des heures effectuées, selon les modalités prévues au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 précitée, au-delà de la durée prévue par la convention de forfait conclue en application du I ou du II de l'article L. 212-15-3 du même code et au-delà de 1 607 heures ;

« 2° Les salaires versés aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires de travail définies aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 212-4-3 et au premier alinéa de l'article L. 212-4-4 du code du travail ou définies à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 212-4-3 du même code applicable à la date de publication de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail ;

« 3° Les salaires versés aux salariés par les particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;

« 4° Les salaires versés aux assistants maternels régis par les articles L. 421-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles et par les articles L. 773-1 et suivants du code du travail au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de quarante-cinq heures, ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable ;

« 5° 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 ;

« 6° Les salaires versés aux autres salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du chapitre II du titre Ier du livre II du code du travail ou du chapitre III du titre Ier du livre VII du code rural au titre, selon des modalités prévues par décret, 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.

« II. - L'exonération prévue au premier alinéa du I s'applique :

« 1° Aux rémunérations mentionnées aux 1° à 4° et au 6° du I et, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, dans la limite :

« a) Des taux prévus par la convention collective ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable ;

« b) A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord :

« - pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus aux I de l'article L. 212-5 du code du travail et de l'article L. 713-6 du code rural ;

« - pour les heures complémentaires, du taux de 25 % ;

« - pour les heures effectuées au-delà de 1 607 heures dans le cadre de la convention de forfait prévue au II de l'article L. 212-15-3 du code du travail, du taux de 25 % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures au-delà de la durée légale étant pondérées en fonction des taux de majoration applicables à leur rémunération ;

« 2° A la majoration de salaire versée dans le cadre des conventions de forfait mentionnées au second alinéa du 1° et au 6° du I du présent article, dans la limite de la rémunération journalière déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre de jours de travail prévu dans le forfait, majorée de 25 % ;

« 3° Aux éléments de rémunération mentionnés au 5° du I dans la limite des dispositions applicables aux agents concernés.

« III. - Les I et II sont applicables sous réserve du respect par l'employeur des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

« Les I et II ne sont pas applicables lorsque les salaires ou éléments de rémunération qui y sont mentionnés se substituent à d'autres éléments de rémunération au sens de l'article 79, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

« De même, ils ne sont pas applicables :

« - à la rémunération des heures complémentaires lorsque ces heures sont accomplies de manière régulière au sens du septième alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail, sauf si elles sont intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale fixée par décret ;

« - à la rémunération d'heures qui n'auraient pas été des heures supplémentaires sans abaissement, après le 20 juin 2007, de la durée maximale hebdomadaire mentionnée au quatrième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail et au dernier alinéa de l'article L. 713-15 du code rural ou du plafond mentionné au premier alinéa du II de l'article L. 212-9 du code du travail. »

II. - Dans le troisième alinéa du 1 de l'article 170 et dans le c du 1° du IV de l'article 1417 du même code, avant la référence : « 81 A », est insérée la référence : « 81 quater, ».

III. - Après le e du 3° du B du I de l'article 200 sexies du même code, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les revenus exonérés en application de l'article 81 quater sont retenus pour l'appréciation du montant des revenus définis au a. »

IV. - Après l'article L. 241-16 du code de la sécurité sociale, sont insérés deux articles L. 241-17 et L. 241-18 ainsi rédigés :

« Art. L. 241-17. - I. - Toute heure supplémentaire ou complémentaire ou toute autre durée de travail effectuée, lorsque sa rémunération entre dans le champ d'application du I de l'article 81 quater du code général des impôts, ouvre droit, dans les conditions et limites fixées par cet article, à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale proportionnelle à sa rémunération, dans la limite des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi dont le salarié est redevable au titre de cette heure. Un décret détermine le taux de cette réduction.

« Le premier alinéa est applicable aux heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant des régimes spéciaux mentionnés à l'article L. 711-1 du présent code dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les personnes relevant de ces régimes et dans la limite mentionnée au premier alinéa.

« II. - La réduction de cotisations salariales de sécurité sociale prévue au I 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 supplémentaire et ne peut dépasser ce montant.

« III. - Le cumul de la réduction prévue au I avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations ne peut être autorisé, dans la limite mentionnée au premier alinéa du I, que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.

« IV. - Le bénéfice de la réduction prévue au I est subordonné à la mise à la disposition des agents du service des impôts compétent ou des agents chargés du contrôle mentionnés à l'article L. 243-7 du présent code et à l'article L. 724-7 du code rural, par l'employeur, d'un document en vue du contrôle de l'application du présent article dans des conditions fixées par décret. Pour les salaires pour lesquels il est fait usage des dispositifs mentionnés aux articles L. 133-5-3, L. 133-5-5, L. 133-8, L. 133-8-3 et L. 531-8 du présent code et à l'article L. 812-1 du code du travail, les obligations déclaratives complémentaires sont prévues par décret.

« Art. L. 241-18. - I. - Toute heure supplémentaire ou toute autre durée de travail, à l'exception des heures complémentaires, effectuée par les salariés mentionnés au II de l'article L. 241-13 du présent code, lorsque sa rémunération entre dans le champ d'application du I de l'article 81 quater du code général des impôts, ouvre droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret. Ce montant peut être majoré dans les entreprises employant au plus vingt salariés.

« II. - Une déduction forfaitaire égale à sept fois le montant défini au I est également applicable pour chaque jour de repos auquel renonce un salarié dans les conditions prévues par le second alinéa du 1° du I du même article 81 quater.

« III. - Les déductions mentionnées aux I et II sont imputées sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement mentionnés aux articles L. 213-1 du présent code et L. 725-3 du code rural pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération versée au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire et ne peuvent dépasser ce montant.

« IV. - Les déductions mentionnées aux I et II sont cumulables avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des contributions patronales recouvrées suivant les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

« Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II du présent article est subordonné au respect des conditions prévues au III de l'article 81 quater du code général des impôts.

« Le bénéfice de la majoration mentionnée au I du présent article est subordonné au respect du règlement (CE) n° 1998/2006 de la Commission, du 15 décembre 2006, concernant l'application des articles 87 et 88 du traité aux aides de minimis.

« V. - Le bénéfice des déductions mentionnées aux I et II est subordonné au respect des obligations déclaratives prévues par le IV de l'article L. 241-17. »

V. - L'article L. 241-13 du même code est ainsi modifié :

1° Le III est ainsi modifié :

a) La dernière phrase du premier alinéa est remplacée par deux phrases ainsi rédigées :

« Il est fonction du rapport entre le salaire minimum de croissance calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail et la rémunération mensuelle du salarié telle que définie à l'article L. 242-1, hors rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25 % ou 50 %, selon le cas, prévus au I de l'article L. 212-5 du code du travail et à l'article L. 713-6 du code rural. Pour les salariés qui ne sont pas employés à temps plein ou qui ne sont pas employés sur tout le mois, le salaire minimum de croissance pris en compte est celui qui correspond à la durée de travail prévue au contrat. » ;

b) Dans le deuxième alinéa, les mots : « dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées et dans celui des salariés » sont supprimés ;

c) Dans les deuxième et troisième phrases du troisième alinéa, le mot : « horaire » est supprimé ;

2° Les deuxième à cinquième alinéas du V sont remplacés par deux alinéas ainsi rédigés :

« 1° Avec la réduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-14 ;

« 2° Avec les déductions forfaitaires prévues à l'article L. 241-18. »

VI. - Le même code est ainsi modifié :

1° L'article L. 131-4-1, tel qu'il résulte de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail, devient l'article L. 131-4-2 ;

2° Le dernier alinéa du IV de l'article L. 131-4-2, tel qu'il résulte du 1°, et la dernière phrase du III bis de l'article L. 241-10 sont complétés par les mots : « , à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 » ;

3° Dans le dernier alinéa de l'article L. 241-6-4, après les mots : « à l'exception », sont insérés les mots : « de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 et » ;

4° Le dernier alinéa de l'article L. 241-14 est complété par les mots : « et de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 » ;

5° Le IV bis de l'article L. 752-3-1 est complété par les mots : « , à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 ».

VII. - Le sixième alinéa de l'article L. 981-6 du code du travail est complété par les mots : « , à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale ».

VIII. - 1. Le deuxième alinéa du VI de l'article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville et le VI de l'article 131 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003) sont complétés par les mots : « , à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale ».

2. Le neuvième alinéa du VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006 est complété par les mots : « , à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale ».

IX. - Le livre VII du code rural est ainsi modifié :

1° Dans l'article L. 741-4, le mot et la référence : « et L. 241-13 » sont remplacés par les références : « , L. 241-13 et L. 241-18 » ;

2° Le dernier alinéa de l'article L. 741-5 est complété par les mots : « et de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale » ;

3° Dans l'article L. 741-15, les mots : « de l'article L. 241-13 » sont remplacés par les mots : « des articles L. 241-13, L. 241-17 et L. 241-18 » ;

4° Dans le dernier alinéa des articles L. 741-15-1 et L. 741-15-2, la référence : « L. 241-13 » est remplacée par la référence : « L. 241-18 » ;

5° Dans le 2° de l'article L. 713-1, les mots : « et 6° » sont remplacés par les mots : « , 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater et au 12° ».

X. - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés par l'employeur des volumes et de l'utilisation des heures supplémentaires et complémentaires effectuées par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Un bilan annuel est transmis à cet effet.

XI. - Le I de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise est abrogé, ainsi que le III en tant qu'il s'applique au I.

XII. - Le décret mentionné au I de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale peut prévoir une majoration, jusqu'au 31 décembre 2008, du montant de la déduction forfaitaire qu'il fixe pour les entreprises de plus de vingt salariés auxquelles est applicable le régime dérogatoire prévu au II de l'article 4 de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 précitée.

XIII. - Les I à IX et le XII sont applicables aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1er octobre 2007. Le XI entre en vigueur à la même date.

XIV. - Le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur l'évaluation de l'application du présent article avant le 31 décembre 2008. Ce rapport rend notamment compte :

- de l'évolution du nombre d'heures supplémentaires, complémentaires et choisies constatée à l'échelle nationale et par branche d'activité ;
- de l'impact sur l'économie nationale et les finances publiques de cette évolution ;
- de l'évolution des salaires dans les entreprises selon l'importance de leur recours aux heures supplémentaires, complémentaires et choisies ;
- des conséquences du présent article pour l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics en tant qu'employeurs.

XV. - Les IV, V, IX, XI et XIII s'appliquent de façon identique à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007
portant application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007
en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat
(extrait)

« III. - La déduction forfaitaire n'est accordée que lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.

« Art. D. 241-25. - Pour l'application du IV de l'article L. 241-17, l'employeur tient à disposition les informations prévues aux articles D. 212-18 à D. 212-24 du code du travail et aux articles R. 713-35 à R. 713-50 du code rural.

« Lorsque ces données ne sont pas immédiatement accessibles, l'employeur complète, au moins une fois par an pour chaque salarié, les informations fournies en application des articles susmentionnés par un récapitulatif hebdomadaire du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou du nombre d'heures de travail lorsque le décompte des heures supplémentaires n'est pas établi par semaine, indiquant le mois au cours duquel elles sont rémunérées et distinguant les heures supplémentaires et complémentaires en fonction du taux de majoration qui leur est applicable.

« Lorsque en vertu du huitième alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail, les heures supplémentaires résultent d'une durée collective hebdomadaire de travail supérieure à la durée légale et font l'objet d'une rémunération mensualisée, l'indication de cette durée collective suffit à satisfaire à l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent pour les seules heures supplémentaires concernées.

« Les informations mentionnées aux deux premiers alinéas doivent également être tenues à disposition par les employeurs qui utilisent les dispositifs mentionnés dans la deuxième phrase du IV de l'article L. 241-17 pour bénéficier de la réduction de cotisations salariales ou de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Articles D.212-18 à 24 du Code du travail

Article D212-18

Lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Sous réserve des dispositions de l'article L. 212-6 et des heures de dérogation permanente prévues par un décret pris en application de l'article L. 212-2, aucun salarié ne pourra être occupé en dehors de cet horaire.

Cet horaire daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au-dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

Toute modification de cet horaire doit donner lieu avant sa mise en service à une rectification affichée dans les mêmes conditions.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement doit être préalablement adressé à l'inspecteur du travail.

Article D212-19

Dans les établissements qui organisent le temps de travail par cycle dans les conditions fixées à l'article L. 212-7-1 du code du travail, l'affichage indique également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle, la répartition de la durée du travail.

Dans les établissements, ateliers, services ou équipes où s'applique un dispositif de modulation dans les conditions fixées à l'article L. 212-8, l'affichage comporte également le programme indicatif de la modulation. En outre, l'affichage du changement du programme de la modulation doit être effectué en respectant le délai défini par l'article L. 212-8 ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif. La notification du changement de calendrier individualisé doit également être effectuée en respectant le délai défini par l'article L. 212-8 ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif.

Dans les établissements où s'applique un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de jours de repos dans les conditions fixées à l'article L. 212-9, la modification des dates fixées pour la prise des jours de repos doit respecter le délai défini par cet article ou, le cas échéant, par la convention ou l'accord collectif pour notifier ce changement au salarié.

Article D.212-20

En cas d'organisation du travail par relais, par roulement ou par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Article D.212-21

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

S'il comprend deux jours fériés et trois jours d'absence, il sera abattu de $5/21,67^e$, soit $17,33 \times 16,67/21,67 = 13,33$ heures supplémentaires.

Tous les types d'absences et tous les jours fériés chômés doivent être pris en compte pour corriger le nombre d'heures supplémentaires mensualisées.

Ces modalités peuvent également s'appliquer aux salariés concernés par une convention de forfait en heures hebdomadaire ou mensuelle.

Lorsque le calcul du nombre d'heures supplémentaires donne un montant à plusieurs décimales, il y a lieu d'arrondir ce montant à deux décimales après la virgule.

Pour le Ministre, et par délégation
Le Directeur de la Sécurité Sociale



Dominique LIBAULT

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables :

- a) Aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs prévoyant des conventions de forfait en heures lorsque ces conventions ou accords fixent les modalités de contrôle de la durée du travail ;
- b) Aux salariés concernés par les conventions ou accords collectifs de branche étendus prévoyant une quantification préalablement déterminée du temps de travail reposant sur des critères objectifs et fixant les modalités de contrôle de la durée du travail.

Article D.212-21-1

La durée du travail des cadres visés au III de l'article L. 212-15-3 doit être décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié.

Article D.212-22

Tous les travailleurs qui sont occupés dans des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en matière de repos compensateur entre des organisations professionnelles et syndicales les plus représentatives au plan national, doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum cité au cinquième alinéa de l'article L. 212-5-1.

Lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe au sens de l'article D. 212-20 ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double sera annexé au bulletin de paye, sera établi pour chaque salarié. Ce document devra comporter les mentions prévues à l'alinéa précédent et les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, les repos compensateurs correspondant à la bonification acquise en application du I de l'article L. 212-5 et les repos compensateurs de remplacement acquis en application du premier alinéa du III de cet article ;
- le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;
- le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou de demi-journées de repos dans les conditions fixées par l'article L. 212-9 s'applique dans l'établissement.

Article D.212-23

Dans les établissements où s'applique un dispositif d'aménagement du temps de travail en application des dispositions des articles L. 212-8 ou L. 212-9, le total des heures de travail effectuées depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur un document annexé au dernier bulletin de salaire de cette période.

Article D.212-24

Les dispositions de l'article D. 620-1 du présent code sont applicables aux documents visés aux articles D. 212-20 à D. 212-23.

Les dispositions de l'article 45 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relatives au droit d'accès des salariés aux informations nominatives les concernant sont applicables aux documents visés à l'article D. 212-21.

Les délégués du personnel peuvent consulter les documents visés à l'article D. 212-21 et au deuxième alinéa de l'article D. 212-22.

Modèle d'annexe au bulletin de paie

ANNEXE BULLETIN DE PAIE MOIS : ...
<p style="text-align: center;">NOMBRE D'HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUEES</p> <p style="text-align: center;">Depuis le début de l'année, le nombre d'heures supplémentaires effectuées est : X h</p>
<p style="text-align: center;">DROITS A REPOS COMPENSATEURS</p> <p style="text-align: center;">REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT</p> <p style="text-align: center;">Semaines :</p> <p style="text-align: center;">1 : 1 h (4 h à 25%) 2 : 1 h (4 h à 25%) 3 : 1 h (4 h à 25%) 4 : 1 h (4 h à 25%)</p> <p style="text-align: center;">REPOS COMPENSATEUR OBLIGATOIRE</p> <p style="text-align: center;">Total cumulé du mois : X h Total cumulé (total des mois): X h</p> <p style="text-align: center;">Quand le repos atteint 7 h vous devez le prendre dans les 2 mois suivant l'ouverture du droit (demande à formuler au moins 7 jours avant). A ajouter quand au terme des 2 mois, le salarié n'a pas pris le repos : à compter du ... vous devez prendre le repos acquis dans un délai maximum de 12 mois.</p>
<p style="text-align: center;">JOURS RTT PRIS</p> <p style="text-align: center;">1 JOUR RTT le ... 1 JOUR RTT le ...</p>

Identité du salarié	Semaine	Heures complémentaires	Heures supplémentaires (36 ^{ème} -44 ^{ème} heure à 30%)	Heures supplémentaires (au-delà de la 44 ^{ème} heure à 50%)	Mois de paye des heures supplémentaires
X	46		8	1	Novembre
Y	47	2			Décembre

ENTREPRISE MENSUALISANT LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	
SITUATION DE L'ENTREPRISE	DECOMPTES A TENIR
<p>Entreprise dont la durée collective est supérieure à 35 h, mensualisant le paiement des HS et ayant un horaire collectif¹</p>	<p>Pour les HS correspondant au paiement mensualisé et à l'horaire collectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - horaire collectif affiché (§ 1.1) - à défaut, récapitulatif hebdomadaire des HS effectuées indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2) - bulletin de paie indiquant les HS mensualisées
	<p>Pour les HS effectuées au-delà de l'horaire collectif et au-delà de la durée du travail correspondant au paiement mensualisé : obligation de décompte de ces HS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit décompte de la durée du travail : décompte quotidien + récapitulatif hebdomadaire + annexe au bulletin de paie (§ 1.2) - soit récapitulatif des HS effectuées en plus indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2) <p><i>(Attention : ces décomptes se cumulent avec ceux liés à l'accomplissement d'HS en application de l'horaire collectif et indiqués dans la case ci-dessus)</i></p>
<p>Entreprise dont la durée collective est supérieure à 35 h, mensualisant le paiement des HS et n'ayant pas d'horaire collectif²</p>	<p>Pour les HS correspondant au paiement mensualisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décompte de la durée du travail : décompte quotidien + récapitulatif hebdomadaire + annexe au bulletin de paie (§ 1.2) - à défaut, récapitulatif hebdomadaire des HS effectuées indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2) - bulletin de paie indiquant les HS mensualisées
	<p>Pour les HS effectuées au-delà de la durée du travail correspondant au paiement mensualisé : obligation de décompte de ces HS :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit décompte de la durée du travail : décompte quotidien + récapitulatif hebdomadaire + annexe au bulletin de paie (§ 1.2) ; - soit récapitulatif des HS effectuées en plus indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2) <p><i>(Attention : ces décomptes se cumulent avec ceux liés à l'accomplissement d'HS en application de l'horaire collectif et indiqués dans la case ci-dessus)</i></p>

¹ Si certains salariés sont soumis à un horaire collectif et d'autres non, il faudra selon le profil des salariés faire des décomptes différents

² Si certains salariés sont soumis à un horaire collectif et d'autres non, il faudra selon le profil des salariés faire des décomptes différents

ENTREPRISE NE MENSUALISANT PAS LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	
SITUATION DE L'ENTREPRISE	DÉCOMPTES A TENIR
Entreprise ayant un horaire collectif ³	Pour les HS correspondant à l'horaire collectif : <ul style="list-style-type: none"> - horaire collectif affiché (§ 1.1) - à défaut, récapitulatif hebdomadaire des HS effectuées indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2)
	Pour les HS effectuées au-delà de l'horaire collectif : obligation de décompte de ces HS : <ul style="list-style-type: none"> - soit décompte de la durée du travail : décompte quotidien + récapitulatif hebdomadaire + annexe au bulletin de paie (§ 1.2) - soit récapitulatif des HS effectuées en plus indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2) <p><i>(Attention : ces décomptes se cumulent avec ceux liés à l'accomplissement d'HS en application de l'horaire collectif et indiqués dans la case ci-dessus)</i></p>
Entreprise n'ayant pas d'horaire collectif ⁴	Pour toutes les HS : <ul style="list-style-type: none"> - décompte de la durée du travail : décompte quotidien + récapitulatif hebdomadaire + annexe au bulletin de paie (§ 1.2) - à défaut, récapitulatif hebdomadaire des HS effectuées indiquant le taux de majoration et la date de paiement (§ 2)

³ Si certains salariés sont soumis à un horaire collectif et d'autres non, il faudra selon le profil des salariés faire des décomptes différents

⁴ Si certains salariés sont soumis à un horaire collectif et d'autres non, il faudra selon le profil des salariés faire des décomptes différents