

Cocher ou pas la case TEPA ?

Certains agents font parfois des heures complémentaires ou supplémentaires. Lorsque ces heures ne sont pas récupérées, elles peuvent, si la collectivité dispose d'une délibération en ce sens, être payées.

La question se pose alors de la possibilité de faire bénéficier l'agent des dispositions de la loi TEPA (*loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat*).

Ces heures peuvent être défiscalisées (impôts) et bénéficier de réductions de cotisations salariales (URSSAF) à la condition qu'elles soient **effectuées de façon irrégulière** (*article 1, III de la loi n° 2007-1223*).

Pour apprécier ce caractère irrégulier, il faut vérifier **si l'une ou l'autre des conditions suivantes** est réalisée pour les 12 ou 15 semaines du mois précédent :

- pendant 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement accompli par l'agent ne doit pas avoir dépassé de 2 heures par semaine son temps de travail fixé par délibération (ou son équivalent mensuel),
- au cours d'une période de 15 semaines, son temps moyen hebdomadaire de travail ne doit pas avoir dépassé de 2 heures le temps fixé par délibération (ou l'équivalent mensuel) et cela pendant 12 semaines.

Cette opération doit être renouvelée lors de l'établissement de chaque paye mensuelle. Il n'est pas prévu d'autres méthodes pour apprécier le caractère régulier ou irrégulier des heures supplémentaires, selon une périodicité en année scolaire par exemple.

Lorsque des heures complémentaires prennent un caractère durable, elles devraient être intégrées dans le temps de travail normal de l'agent exprimé en 35^{ème}. Cela signifie qu'il faut éventuellement supprimer le poste (après avis du CTP) et en créer un nouveau avec une durée supérieure et faire accepter par l'agent ce nouveau poste créé.

Il résulte de ce qui précède qu'il est de l'intérêt pour l'agent que d'ajuster au mieux son temps de travail afin que les éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires acquièrent un caractère irrégulier éligibles à la TEPA.

Dans la fonction publique, l'employeur n'est pas concerné par la réduction forfaitaire de cotisations patronales (réservée au secteur privé). Seul l'agent en est bénéficiaire. Dès lors, puisque l'employeur n'en retire ni avantage ni inconvénient, pourquoi faudrait-il se poser la question de l'éligibilité des heures supplémentaires au dispositif TEPA, alors que le salarié pourrait lui en tirer bénéfice ?

L'employeur doit s'assurer de l'effectivité des heures supplémentaires réalisées et mettre en place les moyens de contrôle adéquats. Il est tenu, de renseigner les documents transmis à l'URSSAF et à la CNRACL. La sincérité déclarative des heures éligibles TEPA et l'appréciation de leur caractère irrégulier évoqué ci-dessus, s'imposent donc pour lui dans la mesure où sa responsabilité est engagée. Ainsi, des inexactitudes l'exposeraient à des sanctions des organes de contrôle.

Pôle Direction (Poste 130)