Petites infos réglementaires

Les temps supplémentaires

Il arrive que l'on dépasse notre temps de travail. Que risque-t-on, comment cela est-il pris en compte ? Voilà quelques données.

Règle de base

Pour les dépassements d'horaire, rien n'est encore clair. Selon le Guide du temps de travail, « L'agent qui est amené à rester sur son poste de travail doit le signaler à son cadre en l'inscrivant sur un cahier à la date du jour en stipulant le temps supplémentaire et la raison du dépassement. Le cadre, après discussion et appréciation, valide le temps de dépassement positif sur le jour et l'agent concerné. Le motif doit y figurer ». Lors de différents CTE, la Directrice a évoqué qu'il n'y avait aucune règle d'écrétage, que tout était pris en compte.

Chaque service a actuellement ses règles : certains valident systématiquement à un quart d'heure, d'autres jamais, d'autres selon le motif inscrit…**Bref c'est à la tête du client.**

Les heures supplémentaires effectuées par un agent peuvent : soit être rémunérées, soit donner lieu à un repos compensateur.

L'agent qui accomplit des heures supplémentaires doit bénéficier, comme tout agent, d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum (suite au Ségur : 11 heures).

Il doit également bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 36 heures consécutives.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, 2 d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont 1 dimanche. Un agent ne doit donc normalement pas travailler 2 week-ends consécutifs… sauf nécessité de service.

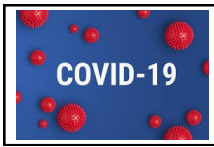
Le nombre d'heures supplémentaires que peut effectuer un agent est limité dans les conditions suivantes :

- Un agent ne peut pas effectuer plus de 240 heures supplémentaires par an
- Quand la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à 1 mois, un agent ne peut pas effectuer plus de 20 heures supplémentaires par mois
- Quand la durée du cycle de travail est supérieure à un mois, le plafond mensuel d'heures supplémentaires est déterminé en divisant 240 heures par 52 semaines puis en multipliant ce résultat par le nombre de semaines composant le cycle de travail.

En cas de crise sanitaire, un établissement de santé peut être autorisé, à titre exceptionnel, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail. L'autorisation est donnée par l'ARS ou le préfet selon la nature de l'établissement. Elle est accordée pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients.

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne doit pas conduire l'agent à effectuer plus de 48 heures de *travail effectif* au cours d'une période de 7 jours.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des astreintes réalisées par les personnels participant aux activités de prélèvement et de transplantation d'organes ne sont pas prises en compte dans le calcul de ces plafonds. Toutefois, ces personnels ne doivent pas travailler plus de 48 heures au cours d'une période de 7 jours.



CAS PARTICULIER DU COVID 19

Décret n° 2020-718 du 11 juin 2020

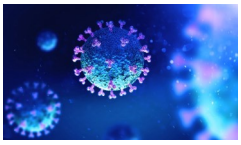
Heures supplémentaires liées au Covid-19

Les heures supplémentaires effectuées entre le 1er mars et le 30 avril 2020 sont obligatoirement payées. Elles ne peuvent pas donner lieu à repos compensateurs. Elles sont majorées de la manière suivante :

des coefficients de 1,875 aux 14 premières heures supplémentaires et de 1,905 aux heures supplémentaires suivantes

d'une majoration de 150 % de l'heure supplémentaire lorsqu'elle est effectuée de nuit ;

d'une majoration de 99 % de l'heure supplémentaire lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.



Le paiement de ces heures supplémentaires doit être effectué au plus tard le 1er septembre 2020.

Par contre, pour les heures supplémentaires effectuées après le 30 avril 2020, c'est au bon vouloir de l'établissement.

Pour les personnels ouvriers soumis à un cycle de travail de référence de 38 heures hebdomadaires, par un abondement de 37,5 % au salaire horaire de la 39e heure à la 46e heure et par un abondement de 75 % du salaire horaire pour les heures suivantes, soit à partir de la 47e heure

Pour les personnels ouvriers soumis à un cycle particulier, par un abondement de 37,5 % au salaire horaire pour les huit premières heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail et par un abondement de 75 % au salaire horaire pour les heures suivantes

Les heures supplémentaires effectuées de nuit, ainsi que les heures effectuées un dimanche et un jour férié, donnent lieu à un abondement de 75 % du salaire horaire

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 55e heure par les ouvriers exerçant les professions d'ouvriers de sécurité et de surveillance et de pompiers sont abondées à 75 %.

Pour l'application du présent décret, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Le travail supplémentaire accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail supplémentaire de nuit.

LES SANCTIONS EN CAS DE REFUS

Le recours aux heures supplémentaires concernant un fonctionnaire est parfaitement envisageable, mais il doit être motivé par les nécessités du service. Si le fonctionnaire refuse d'accomplir ces heures supplémentaires sans motif valable, il s'expose au refus d'obéissance évoqué à l'article 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Cet article dispose que "tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés".

Ainsi, si dans une situation donnée, le recours aux heures supplémentaires est justifié par les nécessités du service, le fonctionnaire ne peut refuser de les accomplir, à moins de démontrer le caractère illicite de la demande d'heures supplémentaires.

Tout manquement injustifié à l'obligation d'obéissance hiérarchique expose l'agent à un passage en conseil de discipline et à une sanction pouvant aller du blâme à la révocation s'il est titulaire et du blâme à l'exclusion totale s'il est stagiaire ou contractuel

Les plannings ? Les congés ? Une question ?

- Appelez nous : 93488 ou 07.81.13.69.72
- Mailez nous : syndicat.cgt@chu-dijon.fr
- Café CGT les vendredis matin 8h-9h, *bâtiment école des cadres, salle de réunion*