**Dossier**

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES, DÉFINITION**

Une heure supplémentaire correspond à toute **heure accomplie** **au-delà de la durée légale hebdomadaire** de travail, soit **35** **heures**, ou au-delà d'une durée considérée comme équivalente par une disposition conventionnelle *(1).*

**Durée légale du travail
35 heures**

En revanche, lorsque la **durée collective de travail fixée conventionnellement** est inférieure à 35 heures par semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à partir de la 35ème heure (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires)*.*

Par conséquent, les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle fixée et jusqu'à hauteur de la durée légale (soit 35 heures), ne sont pas des heures supplémentaires.

|  |
| --- |
| ***Bon à savoir :******Les salariés soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne sont pas concernés par le dispositif des heures supplémentaires.*** |

1. **COMMENT SONT CALCULÉES LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**

Le **calcul des heures supplémentaires** s'effectue **par semaine** *(2)*.

Néanmoins, une **convention ou un accord collectif** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut très bien fixer un période de 7 jours consécutifs afin de déterminer la semaine *(3).*

**À défaut de dispositions conventionnelles**, la semaine débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures *(4).*

1. **QUI DÉCIDE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**

La décision de faire faire des heures supplémentaires aux salariés est prise par l'**employeur**. En effet, il est le seul à pouvoir vous demander d'effectuer des heures supplémentaires de part le **pouvoir de direction** qu'il détient.

Il n'existe **aucun droit à heures supplémentaires** pour le salarié (sauf si l'employeur s'y était engagé et que cela est inscrit au contrat de travail) *(5)*.

Si vous avez l'habitude de faire des heures supplémentaires, votre employeur peut donc très bien décider de ne plus vous en faire faire si l'activité de l'entreprise ne le justifie plus*.*

1. **SUIS-JE OBLIGÉ DE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**

Vous êtes en droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires si votre employeur commet un abus de droit.

Le salarié ne peut, en principe, refuser de rester travailler plus longtemps car les **heures supplémentaires** sont **obligatoires**lorsqu'elles sont demandées par l'employeur.

Cependant, dans certains cas, vous êtes en droit de **refuser d'effectuer des heures supplémentaires** en raison de l'**abus de droit** commis par votre employeur. C'est notamment le cas dans les situations suivantes :

* votre employeur ne vous a pas prévenu suffisamment tôt : la loi ne prévoit aucun délai minimal à respecter, néanmoins il ne doit pas être trop court *(6) ;*
* votre employeur vous impose systématiquement d'effectuer des heures supplémentaires le samedi *(7)* ;
* les heures supplémentaires ne répondent pas aux impératifs liés à l'organisation de l'entreprise et les nécessités de l'entreprise ne l'exigent pas ;
* votre employeur ne vous a pas attribué de repos compensateur au titre des heures supplémentaires précédemment effectuées *(8)*.

***Sauf cas particuliers, vous ne pouvez pas refuser de faire des heures supp.***

1. **QUELLES SONT LES LIMITES AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**

**Respect des durées maximales de travail**

Si l'employeur peut demander à son salarié de travailler plus de 35 heures par semaine, le nombre d'heures supplémentaires qu'il peut demander d'effectuer sur une semaine, est limité par le respect des **durées maximales de travail**.

Le salarié ne peut pas travailler **plus de 48 heures sur une semaine***(9)* ou **44 heures en moyenne sur 12 semaines** (ou 46 si cela est prévu par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche)*(10)*.

**48 H maximum**par semaine

Seulement en cas de **circonstances** **exceptionnelles**, l'employeur peut demander à ses salariés de travailler **jusqu'à 60 heures par semaine** *(11)*.

**Respect du contingent annuel d'heures supplémentaires**

Il existe en outre un plafond annuel d'heures supplémentaires, appelé **contingent**, **au-delà duquel** l'employeur **ne peut aller** *(12)*. Ce seuil est en priorité déterminé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche *(13)*.

**À défaut d'accord**, le **contingent annuel d'heures supplémentaires** *(14)* est fixé à **220 heures** par salariés *(15).*

1. **QUELLE EST LA MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?**

Travailler au-delà de la **durée légale du travail**donne lieu à **majoration** et/ou à une **contrepartie en repos***,* mais le taux de majoration diffère selon les cas.

Une convention, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le ou les **taux de majoration des heures supplémentaires**, sans que ce taux ne puisse être inférieur à **10%** *(13).*

Ce n'est qu'à défaut d'accord, que les **taux de majoration** suivants s'appliquent *(16)* :

* **25%** pour chacune des 8 premières : soit de la 36ème à la 43ème heure ;
* **50%** au-delà (à compter de la 44ème heure).

L'accord peut également prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des **majorations**, par un **repos compensateur équivalent**.

|  |
| --- |
| ***Bon à savoir :******Les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base du salaire horaire effectif payé au salarié.*** |

Les **primes** et **indemnités** versées en contrepartie directe ou inhérente à la nature du travail fourni **doivent également être prises en compte***(17)*. C'est le cas pour :

* les primes d'astreintes ;
* les primes de  travail de nuit ;
* les primes du dimanche ;
* les primes de danger ;
* les primes d'assiduité *(18)* ;
* les primes de rendement individuel *(19) ;*
* les avantages en nature *(20).*

Sont en revanche **exclus** du salaire à prendre en compte :

* les primes de panier ;
* les primes d'**ancienneté** ;
* les frais professionnels *(21).*
1. **LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES PEUT-IL ÊTRE REMPLACÉ PAR UN REPOS COMPENSATEUR ?**

Le **paiement** des heures supplémentaires peut être **remplacé**, **en partie ou en totalité**, par un **repos compensateur équivalent** (repos compensateur de remplacement) **si cela est prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche *(13)*.**

La durée du **repos compensateur de remplacement**, est en priorité fixée par les dispositions conventionnelles citées ci-dessus.

À défaut d'accord, les durées suivantes s'appliquent :

* **1h15** pour les heures majorées à **25%** ;
* **1h30** pour les heures majorées à **50%**.

|  |
| --- |
| ***Bon à savoir :******Ce repos compensateur s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos pour les heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel****.*  |

Dans les **entreprises dépourvues de délégué syndical**, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le Comité Social et Économique (CSE), ne s'y oppose pas *(22)*

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CSE qui ne doit pas s'y opposer.

Si les heures supplémentaires en question sont effectuées au-delà du contingent annuel, la majoration applicable, si elle n'est pas prévue par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche est de*(23) :*

* **1h30** pour les entreprises de 20 salariés maximum ;
* **2h00** pour les entreprises de + de 20 salariés.

Dès que vous acquérez **7 heures de repos compensateur**, votre bulletin de salaire doit comporter une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre **dans un délai maximum de 2 mois** après son ouverture *(24),* sauf précision conventionnelle contraire.

1. **LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES SONT-ELLES IMPOSABLES ?**

Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires effectuées sont **exonérées d'impôt sur le revenu** dans la limite annuelle de 5.000 euros *(25)*.

**Non-imposables dans la limite de 5.000 € / an**

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond sont soumises à l'impôt.

|  |
| --- |
| ***À retenir :******En raison de l'épidémie de Covid-19, les heures supplémentaires effectuées entre le 16 mars 2020 et le 10 juillet 2020 (période d'État d'urgence) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans la limite de 7.500 euros pour l'année 2020.*** |

1. **QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE HEURE SUPPLÉMENTAIRE ET HEURE COMPLÉMENTAIRE ?**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures) (ou de la durée conventionnelle), par les salariés à temps plein.

Les **heures complémentaires** quant à elles, sont les heures effectuées par les **salariés à temps partiel** au-delà de la durée prévue par leur contrat de travail, dans la limite de la durée légale ou conventionnelle fixée *(26)*.

*Exemple :*

*Un salarié à temps partiel travaille 30 heures par semaine. Les salariés à temps plein de l'entreprise travaillent 35 heures (durée légale) par semaine. Si le salarié à temps partiel est exceptionnellement amené à effectuer 33 heures sur une semaine, la 31ème, la 32ème et la 33ème heure sont des heures complémentaires.*

**RÉFÉRENCES :**

*(1) Article* [*L3121-28*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-28.html)*du Code du travail
(2) Article* [*L3121-29*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-29.html)*du Code du travail
(3) Article*[*L3121-32*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-32.html)*du Code du travail
(4) Article*[*L3121-35*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-35.html)*du Code du travail
(5) Cass. Soc. 10 octobre 2012, n°*[*11-10455*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000026486877.html) *rectifié par arrêt Cass. Soc, 22 janvier 2013, n°*[*11-10455*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000026987162.html) *(6) Cass. Soc. 20 mai 1997, n°*[*94-43653*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000007348826.html) *(7) Cass. Soc, 16 mai 1991, n°*[*89-44485*](https://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000007115071.html) *(8) Cass. Soc, 5 novembre 2003, n°01-42798
(9) Article* [*L3121-20*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-20.html) *du Code du travail
(10) Articles* [*L3121-22*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-22.html) *et* [*L3121-23*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-23.html) *du Code du travail
(11) Article* [*L3121-21*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-21.html) *du Code du travail
(12) Article* [*L3121-30*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-30.html) *du Code du travail
(13) Article* [*L3121-33*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-33.html)*du Code du travail
(14) Article* [*L3121-39*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-39.html)*du Code du travail
(15) Article* [*D3121-24*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/D3121-24.html) *du Code du travail
(16) Article* [*L3121-36*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-36.html)*du Code du travail
(17) Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°*[*08-40636*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000021080092.html) *(18) Cass. Soc. 26 octobre 1979, n°*[*78-41113*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000007004021.html) *(19) Cass. Soc. 29 mai 1986, n°*[*84-44709*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000007017202.html) *(20) Cass. Soc. 23 mars 1989, n°*[*86-45353*](http://www.juritravail.com/jurisprudence/JURITEXT000007084403.html) *(21) Circ. DRT n°94-4 du 21 avril 1994
(22) Article* [*L3121-37*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-37.html)*du Code du travail
(23) Article* [*L3121-38*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3121-38.html)*du Code du travail
(24) Article* [*D3171-11*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/D3171-11.html) *du Code du travail*

*(25) Loi n°*[*2018-1213*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037851899) *du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales
(26) Article* [*L3123-9*](http://www.juritravail.com/codes/code-travail/article/L3123-9.html) *du Code du travail*

**LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

**HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET HEURES DE DÉLÉGATION**

La loi accorde un crédit d’heures aux représentants du personnel pour exercer leurs fonctions. Ces heures de délégation, sont, de plein droit, considérées comme du temps de travail et payées à échéance normale. Le crédit d’heures est en principe mensuel et individuel mais peut, dans certains cas, être cumulé sur l’année ou mutualisé entre représentants du personnel. Le crédit légal peut être amélioré par accord collectif ou par usage, et peut également être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation peuvent être utilisées pendant ou hors temps de travail, dans ou hors de l’entreprise**. Pour exercer leur liberté de déplacement, les représentants du personnel n’ont pas d’autorisation préalable à demander à l’employeur.**

Un représentant du personnel peut prendre des heures de délégation pendant ses congés payés. Un élu appelé pendant ses congés à participer à une réunion du CSE pourra légitimement prétendre, non seulement au paiement des heures passées en réunion (72), mais aussi au congé supplémentaire conventionnel prévu en cas de rappel pour besoin de service (73). Si un élu prend ses heures pendant un repos correspondant à la contrepartie obligatoire due en raison des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent, il peut demander le report de la part de repos dont il a été privé (mais pas le paiement, sauf rupture du contrat de travail)

*72) Cass. soc., 27 nov. 2013, no 12-24465.*

*(73) Cass. soc. 18 déc. 1991, no 89-40288.*

**OBLIGATION DE PAIEMENT À ÉCHÉANCE NORMALE**

La présomption de bonne utilisation des heures de délégation entraîne l’obligation de paiement à échéance normale et l’interdiction de toute retenue sur le bulletin de paie. Un refus de paiement du salaire ou un versement partiel est constitutif d’un délit d’entrave (111). Le représentant du personnel peut réclamer le paiement par la voie du référé prud’homal en raison du « trouble manifestement illicite » ainsi créé (112).

Même si l’employeur conteste la bonne utilisation du crédit d’heures, **il doit payer les heures avec la paie qui suit leur utilisation avant d’entamer la procédure de contestation.**

En outre, le représentant du personnel auquel l’employeur refuse le paiement de ses heures de délégation à échéance normale pourra obtenir des dommages-intérêts. La résistance opposée par l’employeur est nécessairement fautive : le caractère abusif de cette résistance n’a pas à être démontré (113).

*111) Cass. crim. 11 mai 1999, no 98-82900.*

*(112) Cass. soc. 23 juin 1988, no 85-45086.*

*(113) Cass. soc. 18 juin 1997, no 94-43415.*

La prise des heures de délégation s’effectue normalement pendant le temps de travail du salarié concerné, mais il peut arriver qu’il soit amené à exercer ses fonctions en débordant de ses horaires de travail, par exemple pour une réunion convoquée par l’employeur en fin de journée.

**En cas de dépassement des horaires de travail, les heures de délégation ouvrent droit au paiement des heures supplémentaires (125) et sont prises en compte pour le repos compensateur qui en découle (126).** Ce sera par exemple le cas pour un salarié travaillant de nuit qui ne peut faire autrement que prendre des heures de délé­gation en journée (127). En revanche, si l’utilisation des heures de délégation est autorisée pendant une période de congés payés, le représentant du personnel ne peut bénéficier pour une même période du paiement des heures de délégation et d’une indemnité de congés payés (128).

*(125) Cass. soc. 11 juin 2008, no 07-40823 ; Cass. soc. 30 mai 2007, no 04-45774.*

*(126) Cass. soc. 13 déc. 1995, no 92-44389 ; Cass. soc. 15 mai 2014, no 12-29388.*

*(127) Cass. soc. 11 juin 2008, no 07-40823.*

*(128) Cass. soc. 19 oct. 1994, no 91-41097 ; Cass. soc. 2 oct. 2019, no 18-17706.*

**Heures complémentaires.** Dans le cas des temps partiels, l'employeur doit traiter les heures de délégation hors temps de travail comme des heures complémentaires à rémunérer [***(cass. soc. 21 janvier 2004, n° 01-43229 ; BC V n° 25)***](https://rfpaye.grouperf.com/lien_rf/?context=&orig=REVUE_RF_FH). En pratique, toute heure complémentaire effectuée au-delà du dixième (ou du tiers le cas échéant) de l'horaire contractuel habituel hebdomadaire ou mensuel doit être majorée de 25 %.

Les heures complémentaires des salariés à temps partiel ne sont pas concernées par le repos compensateur de remplacement et doivent être obligatoirement payées car seules les heures supplémentaires sont concernées c’est-à-dire celles effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire.

Si un accord collectif prévoit la possibilité de mettre en œuvre un repos compensateur de remplacement en compensation des heures supplémentaires au lieu d’une rémunération avec majoration, les heures de délégation accomplies par le salarié en dehors de ses horaires de travail pour les nécessités du mandat pourront valablement donner lieu à un repos compensateur de remplacement ***(***[***Cass. Soc. 9 octobre 2012 n°11-23167***](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026486716&fastReqId=1666484010&fastPos=6&oldAction=rechExpJuriJudi)***).***

**LE BULLETIN DE PAIE ET SON ANNEXE**

Un employeur ne peut pas mentionner sur le bulletin de paie l’activité de représentation des salariés (129). La nature et le montant de la rémunération des heures de délégation utilisées doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie. Cette fiche n’a pas à être signée par le salarié. Ceci signifie qu’aucune mention du bulletin de paie ne doit permettre d’identifier les heures de délégation. Ainsi, la distinction entre heures rémunérées et heures de présence est illicite et le salarié peut faire ordonner la rectification des bulletins de paie (130). Si les heures de délégation apparaissent sous la forme d’une codification chiffrée, celle-ci doit être propre à l’entreprise et connue d’elle seule et une fiche explicative doit être remise au sala­rié lui permettant d’identifier ses heures de délégation. La fiche annexée au bulletin de paie doit préciser le montant de la rémunération des heures de délégation. Si elles ont été prises pendant l’horaire de travail, il suffit de faire apparaître la mention *« maintien de salaire ».* Si elles ont été prises en dehors de la durée du travail, le montant de leur rémunération doit être reporté dans l’annexe.

*(129) Art. R. 3243-4 du C. trav.*

*(130) Cass. soc. 18 fév. 2004, no 01-46565.*

# **PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES : CHANGEMENT DE TERMINOLOGIE POUR LE SALARIÉ**

**L’Article L3171-4** du code du travail indique qu’en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

# L’arrêt **de Cass. Soc. 18 mars 2020 n° 18-10.919** fait évoluer son champ lexical :

Le salarié ne doit plus « étayer » sa demande, mais « présenter » des éléments suffisamment précis afin de permettre à l’employeur d’y répondre utilement.

**Soc., 14 octobre 2020, n° 18-24049.**

**Un arrêt surprenant qui ne sent pas bon pour les représentants du personnel …**

Les heures de délégation peuvent être utilisées pendant ou hors temps de travail et, dans les deux cas, elles sont considérées de plein droit comme temps de travail (article L. 2315-10 du Code du travail ; **Cass. soc. 19 mai 2016, n°14**. Dans ce cas, l'employeur doit toujours commencer par payer les heures avant de les contester en justice, mais ce sera alors au salarié de prouver que les nécessités du mandat imposaient qu'il prenne ses heures en dehors de son temps de travail.

Dans cet arrêt¸ l'employeur ne contestait pas que le représentant du personnel ait bel et bien utilisé ses heures de délégation conformément à sa mission (l'élu lui avait d'ailleurs fourni des justificatifs à cet égard) mais le moment auquel elles avaient été utilisées. Pour l'employeur, rien ne justifiait qu'il ne prenne pas ses heures pendant son temps de travail. La Cour a estimé que le salarié n'avait pas démontré cette nécessité bien qu'il ait mis en avant le sous-effectif chronique pour expliquer la difficulté à prendre ses heures pendant son temps de travail sans perturber le fonctionnement de l'entreprise et mettre en difficulté ses collègues. Dans cette affaire, à aucun moment la cour à demander à l'employeur de démontrer qu'il avait mis en œuvre les moyens permettant aux élus de prendre leurs heures de délégation sur leur temps de travail sans dommage pour l'organisation du travail et le collectif de travail. Gare aux heures de délégation prises en dehors des heures de travail ! Préparez votre justification car faire valoir ses droits reste un combat permanent pour les représentants du personnel.

# **PRODUIRE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES**

Afin de présenter une demande la plus précise possible, il est conseillé d'apporter pour chaque journée de travail, une pièce qui justifie des horaires inhabituels dans la colonne intitulée « Numéro(s) et libellé(s) de la pièce justificative ».

Ces pièces doivent être conservées et produites devant le juge. Ainsi, pour entrer des heures de début et de fin de journée particulièrement matinales ou tardives, il est recommandé de se fonder sur des pièces justificatives pertinentes, telles que des courriels de nature professionnelle, une copie de l'agenda professionnel, des sms, un relevé d'appels, d'autres documents horodatés (facture taxi, ticket de péage…) (Appel Angers, 6 sept. 2016, no 14/03068, SAS JF Cesbron).

Ces éléments seront utilement complétés par des attestations (voir [Cerfa n°11527\*03](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R11307)) de collègues qui font état de faits constatés, tels que des arrivées matinales ou des départs tardifs, ou encore des témoignages de la charge de travail de l'intéressé, ou tout document relatif à la charge de travail (évaluation annuelle, journal des courriels, organigramme…) (CPH-Boulogne-Billancourt, 19 juil. 2018, no 15/02010, SAS Ipsen Pharma).

Après avoir déterminé le nombre d'heures supplémentaires réalisées, il est indispensable de chiffrer le rappel de salaires qu'il convient de demander devant le conseil de prud'hommes en déterminant la base de calcul des heures supplémentaires comme expliqué en détail p. 237 et suivantes du [dossier de la RPDS 903](https://droits.nvo.fr/rpds/?num=18624/).

**Heures Supplémentaires**

***Les dispositions conventionnelles***

**OF (IDCC n°1516)**

**EPI (IDCC n°2691)**

**OF (IDCC n°1516)**

**10.1 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES. TEMPS CHOISI. CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**10.1.1 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Il est rappelé que, quand bien même la réalisation obligatoire des heures supplémentaires peut être demandée par la direction, celles-ci doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise.

Sans préjudice pour les formateurs non cadres de l'application des dispositions conventionnelles qui leur sont propres et sans préjudice de la possibilité ouverte de conclure de gré à gré des conventions de forfait mensuelles ou annuelles, notamment pour les cadres F, G H et I, les commerciaux, les formateurs ou les salariés itinérants dont l'activité professionnelle rend difficile l'appréciation de la durée du travail, et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

La rémunération des heures effectuées sur la semaine ou sur le mois à la demande de l'employeur, sauf en ce qui concerne les reports d'heures autorisés en cas d'horaire individualisé ou toute autre circonstance prévue par le code du travail, est majorée selon les textes légaux en vigueur.

Ces heures sont effectuées dans les limites fixées par la réglementation en vigueur et ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions légales.

**Dans la limite de 145 heures par année civile** et par salarié, les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspection du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans le respect de la durée maximale quotidienne du travail. Le recours éventuel aux heures supplémentaires au-delà du contingent susvisé est régi par les textes en vigueur.

**10.1.2 - DISPOSITION GÉNÉRALE RELATIVE AU TEMPS CHOISI**

Sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant, le salarié volontaire peut effectuer des heures choisies au-delà du contingent conventionnel.

**Le temps choisi ne peut être imposé au salarié.**

Sauf accord collectif d'entreprise conclu par les délégués syndicaux ou, à défaut, par un salarié mandaté, déterminant collectivement les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées et les contreparties afférentes, les heures choisies ainsi effectuées donnent lieu soit à une majoration, soit à du repos à hauteur des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires.

Sauf urgence, le temps choisi donne lieu à un délai de prévenance réciproque de 3 jours ouvrés. La demande doit préciser le nombre d'heures choisies à effectuer et la période pendant laquelle ces heures seront réalisées, le type de contrepartie (majoration du salaire ou repos) ainsi que la planification correspondante.

L'accord écrit du salarié et de l'employeur doit intervenir au plus tard à la date de la réalisation des heures choisies.

Les limites prévues par les textes en vigueur en matière de durée maximale du travail (repos hebdomadaire, repos quotidien, durée hebdomadaire du travail notamment) restent applicables.

**10.1.3 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées après information de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, **dans la limite de 145 heures par an et par salarié**. Le recours au temps choisi tel que prévu par l'article 10.1.2 de la CCNOF est possible selon les modalités prévues par cet article.

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes peut être remplacé par un repos compensateur. **Toutefois, dans le cadre ou en l'absence d'une modulation du temps de travail, le nombre d'heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement est limité à 90.**

Les heures supplémentaires dont le paiement et les majorations afférentes auront été remplacés par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

**Synthèse**

1. Absence d’accord de branche fixant les majorations des heures supplémentaires.
2. S’il n’y a pas d’accord dans l’entreprise ce sont les majorations prévues par la loi qui s’appliquent (de 25 % pour les 8 premières heures effectuées, c'est-à-dire entre la 36e heure et la 43e heure et **50 %** pour les heures suivantes, c'est-à-dire entre la 44e heure et la 48e heure. Pour une rémunération au SMIC horaire, les 8 premières heures supplémentaires sont rémunérées 12,68 € par heure ; la 44e heure supplémentaire est rémunérée 15,22 €.
3. S’il y a un accord d’entreprise celui-ci s’applique. Le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut pas être inférieur à 10 %**.**
4. S’il y a un accord d’annualisation du temps de travail les heures supplémentaires sont calculées sur l'année civile et payées en fin d’année.
5. Dans le cadre d’un accord sur la modulation du temps de travail tout dépend du contenu de l’accord, dans ce cas contacter le collectif OF à l’adresse suivante : mailto:collectif.of@efp-cgt.org
6. Contingent d’heures supplémentaires : 145 heures par an et par salarié (au lieu de 220 heures - droit commun)
7. Possibilité de remplacer ces heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent (limite : 90 heures, non imputables sur le contingent 145h). Ce repos est majoré selon les majorations en vigueur.
8. Au-delà de la limite de 145h « Temps Choisi » possible sous réserve de l'accord exprès et formalisé du salarié concerné et de l'acceptation de l'employeur ou de son représentant. Les heures choisies effectuées donnent lieu soit à une majoration soit à du repos à des taux applicables pour la rémunération des heures supplémentaires
9. Absence de repos compensateur obligatoire également appelé contrepartie obligatoire de repos

**EPI (IDCC n°2691)**

**(ARTICLE 7.10) -
MAJORATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR TOUT LE PERSONNEL**

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, la majoration des heures supplémentaires est la suivante

* + 25% de la 36e à la 39e heure
	+ 50% de la 40e à la 48e heure

**Dans les entreprises de moins de 20 salariés, la majoration des heures supplémentaires est la suivante :**

* + 15% de la 36e à la 39e heure
	+ 50% de la 40e à la 48e heure

**ANNEXE II-A Enseignants**

Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre d’un dépassement des semaines travaillées indiquées dans le tableau ( [ANNEXE II-A – Enseignants -Tableau récapitulatif : durées du travail et contingents d'heures supplémentaires](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000027938510?idConteneur=KALICONT000019593660).)ainsi qu’un dépassement du contingent des heures de cours hebdomadaires (voir AVIS 80)

**ANNEXE II-B
Enseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)**[Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures supplémentaires en absence de modulation.](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000027938508?idConteneur=KALICONT000019593660)

## ANNEXE II-CEnseignants (entreprises de 20 salariés ou moins)[Tableau récapitulatif des seuils et taux d'heures en cas de modulation](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000027938506?idConteneur=KALICONT000019593660)

**ANNEXE III**

**Personnel administratif et de service et personnel d'éducation
(entreprises de 20 salariés ou moins)**[Tableau récapitulatif des seuils et des taux d'heures supplémentaires.](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000019593837?idConteneur=KALICONT000019593660)
Sans modulation

**(ARTICLE 2.2.1 ET AVENANT 43)
HEURES DE DÉLÉGATION MANDAT ÉLECTIF OU REPRÉSENTATIF**

Lorsque les heures de délégation, de réunion, ou de déplacement constituent des heures complémentaires ou supplémentaires, elles sont majorées aux différents taux légaux ou conventionnels**.**

**ARCHIVES DES AVIS DE LA CPPNIC DE L’EPI (IDCC 2691) QUI CONCERNENT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES- RÉMUNÉRATION DES HEURES DE DÉLÉGATION HORS TEMPS DE TRAVAIL**

N° 21 — [8 novembre 2011](http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/files/2018/06/21_Avis-dinterpre%CC%81tation-du-08-11-2011.pdf) — rémunération des heures de délégation

N° 49 — [27 janvier 2015](http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/files/2018/06/49_Avis-dinterpre%CC%81tation-du-27-01-2015.pdf) — heures de délégation, rémunération

N° 59 — [24 novembre 2015](http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/files/2018/06/59_Avis-dinterpre%CC%81tation-du-24-11-2015.pdf) — bulletin de salaire, taux de base, heures de cours, heures complémentaires, heures supplémentaires

N° 80 — [9 juillet 2019](http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/files/2020/01/Avis-dinterpre%CC%81tation-n%C2%B0-80-du-09-07-2019-SNEPL-CFTC-Fondation-de-Sorbon.pdf) — enseignement supérieur – « semaine » et modulation des heures accomplies et compensatoires

N° 86 — [27 avril 2020](http://efp-cgt.reference-syndicale.fr/files/2020/08/Avis-dinterpre%CC%81tation-n%C2%B086-du-04-05-2020-SNEPL-CFTC.pdf) — paiement des heures de délégation, majoration en heures supplémentaires ou complémentaires