

Les heures supplémentaires : contreparties

dernière mise à jour le 19 novembre 2008

Synthèse

En contrepartie des heures supplémentaires, l'entreprise est tenue de leur accorder une majoration de salaire (éventuellement remplacée par un « repos compensateur de remplacement »). Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent (et celles accomplies dans la limite du contingent si un accord collectif le prévoit), ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

A savoir

Le régime des heures supplémentaires détaillé dans la présente fiche est celui issu de la loi du 20 août 2008 citée en référence, en vigueur depuis le 22 août 2008. Cette loi a notamment assoupli les conditions de recours aux heures supplémentaires et regroupé, dans un cadre unique, différents dispositifs d'aménagement du temps de travail existant antérieurement : modulation du temps de travail, réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, travail par cycles..., sans toutefois remettre en cause les accords existants.

Fiche détaillée

Quelles sont les majorations de salaire applicables ?

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée :

- par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
- en l'absence d'accord visé ci-dessus, à un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

La loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures). Dans ces entreprises, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée hebdomadaire de travail réalisée, sans préjudice des majorations de salaire dues au titre des heures supplémentaires effectuées.

Qu'appelle-t-on « repos compensateur de remplacement » ?

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir de remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent (couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » - RCR). Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes. Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négociation prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail (faire un lien vers la fiche « La négociation collective dans l'entreprise »), ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

A titre expérimental et pour une durée de 2 ans à compter du 1er janvier 2008 (soit pour le RCR acquis entre le 1er janvier 2008 et le 31 décembre 2009), le salarié peut, en accord avec l'employeur, décider que le repos compensateur de remplacement qui lui serait applicable sera, pour tout ou partie converti, à due concurrence, en une majoration salariale dont le taux ne peut être inférieur au taux de majoration des heures supplémentaires applicable dans l'entreprise (voir ci-dessus).

Exemple : un salarié rémunéré au SMIC sur la base de 151,67 heures mensuelles accomplit 4 heures supplémentaires. Il demande leur paiement à la place du RCR, demande acceptée par l'employeur. L'accord collectif applicable dans son entreprise renvoie aux taux de majoration légaux. Le salarié bénéficie en conséquence d'un supplément de rémunération de : $4 \times 8,71 \times 125 \% = 43,55$ euros bruts (8,71 € représente le montant horaire du SMIC en vigueur depuis le 1/7/2008).

La contrepartie obligatoire en repos (COR) : dans quels cas et pour quelle durée ?

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une contrepartie obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel (sur les informations relatives à la COR et au repos compensateur de remplacement qui doivent être annexées au bulletin de paie. La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent de 220 heures est fixée, par la loi, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et **à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés**. Un accord collectif ne peut prévoir de durée inférieure.

Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 20 août 2008 citée en référence, n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos. On rappellera que le dispositif des heures choisies, désormais abrogé, permet au salarié qui le souhaite, dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement. Les accords conclus antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 restent applicables.

En présence d'un accord collectif

Les caractéristiques et les conditions de prise de la COR pour toute heure supplémentaire accomplies au-delà du contingent sont celles inscrites dans l'accord collectif. Par exemple, la COR pourrait devoir être prise en dehors d'une période définie par accord. En cas de demandes multiples de prise de repos, l'accord pourrait fixer la règle de prise en compte de ces demandes et le délai maximum pendant lequel l'employeur peut demander le report de prise de repos.

L'accord collectif mentionné ci-dessus peut également prévoir qu'une COR est accordée au titre des heures supplémentaires (ou, le cas échéant, de certaines de ces heures supplémentaires) accomplies dans la limite du contingent.

À défaut d'accord collectif

A défaut d'accord collectif applicable à l'entreprise, les conditions de mise en œuvre de la COR sont fixées, notamment, par les articles D. 3121-7 à D. 3121-14 du Code du travail (dans leur rédaction issue du décret n° 2008-1132 du 4 novembre 2008 cité en référence).

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

► **Ouverture des droits**

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues par la loi (voir ci-dessus), atteint 7 heures. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

► **Mise en œuvre de la COR**

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions permettant à l'employeur de différer la prise de la COR (voir ci-dessous). La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

► **Demande du salarié et réponse de l'employeur**

Le salarié adresse sa demande de COR à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe l'intéressé soit de son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise qui motivent le report de la demande.

En cas de report, l'employeur propose au salarié une autre date, sans pouvoir toutefois différer la date du congé de plus de 2 mois.

L'absence de demande de prise de la COR par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

► **Possibilité de report par l'employeur**

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de COR soient simultanément satisfaites, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- 1- Les demandes déjà différées ;
- 2- La situation de famille ;
- 3- L'ancienneté dans l'entreprise.

La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.

► **Situation en cas de rupture du contrat de travail ou de décès du salarié**

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de la COR à laquelle il a droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis.

Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie obligatoire en repos à laquelle il avait droit ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos. Elle est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Cette indemnité a le caractère de salaire.

