

Date : 6 février 2009

Nous vous avons informés en octobre 2008 des dispositions de la loi du 20 août relative à la réforme du temps de travail.

Depuis, les décrets d'application manquants sont parus, de même qu'une circulaire d'application de la Direction Générale du Travail.

Des précisions sont apportées sur le contingent et les contreparties aux heures supplémentaires.

## LE CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le Décret du 4 novembre fixe le contingent dit réglementaire à 220 heures par année civile et par salarié.

**⚠** Ce contingent de 220 heures n'est applicable qu'à défaut d'accord collectif en fixant le niveau. L'accord collectif peut être conclu au niveau de votre branche d'activité ou encore de votre entreprise si vous avez la possibilité de conclure un tel accord. Ce n'est donc qu'à défaut d'un accord d'entreprise ou de branche fixant le contingent que le contingent réglementaire de 220 heures s'appliquera.

## LES CONTREPARTIES AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES

	Heures supplémentaires effectuées <u>DANS LA LIMITE DU CONTINGENT</u>		Heures supplémentaires effectuées <u>AU-DELA DU CONTINGENT</u>			
20 salariés Au +	Paiement majoré OU Repos compensateur équivalent	+	Contrepartie obligatoire en repos (COR)	Paiement majoré OU Repos compensateur équivalent	+	Contrepartie obligatoire en repos (COR)
	Taux fixés par : 1. <b>Accord d'entreprise</b> ; 2. A défaut : accord de branche ; 3. A défaut : code du travail.		Néant	Taux fixés par : 1. <b>Accord d'entreprise</b> ; 2. A défaut : accord de branche ; 3. A défaut : code du travail.		50% de COR par heure supplémentaire
+ de 20 salariés	Paiement majoré OU Repos compensateur équivalent	+	Contrepartie obligatoire en repos (COR)	Paiement majoré OU Repos compensateur équivalent	+	Contrepartie obligatoire en repos (COR)
	Taux fixés par : 1. <b>Accord d'entreprise</b> ; 2. A défaut : accord de branche ; 3. A défaut : code du travail.		Néant	Taux fixés par : 1. <b>Accord d'entreprise</b> ; 2. A défaut : accord de branche ; 3. A défaut : code du travail.		100% de COR par heure supplémentaire

**En cas d'accord collectif, le taux plancher à respecter pour les majorations d'heures supplémentaires est de 10%.**

## FOCUS SUR LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Comme nous vous l'avons précisé dans notre précédente note, si vous avez aujourd'hui la possibilité de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires sans avoir à demander d'autorisation à l'Inspection du Travail mais vous devez accorder aux salariés concernés une **contrepartie obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent**.

- Le **niveau de la contrepartie** est fixé par le code du travail :
  - 50% pour les entreprises de 20 salariés au plus (1 heure supp. = 30 minutes de COR)
  - 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés (1 heure supp. = 1 heure de COR)
- Les **modalités de prise de cette contrepartie** doivent être fixées par accord collectif : en priorité d'entreprise ou d'établissement, à défaut de branche.

A défaut d'accord collectif, il s'agit d'appliquer les conditions fixées par décret du 5 novembre 2008 :

Modalités de la contrepartie obligatoire en repos en l'absence d'accord collectif les définissant	
<b>Ouverture du droit</b>	Dès que le salarié a cumulé sept heures
<b>Information du salarié</b>	Un document annexé au bulletin de paie doit mentionner le nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos porté à leur crédit et, dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.
<b>Modalités de prise du droit</b>	Par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit. Le salarié adresse sa demande à l'employeur au moins une semaine à l'avance en précisant la date et la durée du repos ; l'employeur doit répondre dans les sept jours suivants.
<b>Report du droit</b>	L'employeur peut différer la demande du salarié dans la limite de deux mois lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes de COR soient simultanément satisfaites (il doit consulter les délégués du personnel). Dans une telle hypothèse, les demandeurs sont départagés, selon l'ordre de priorité suivant : 1. Les demandes déjà différées ; 2. La situation de famille ; L'ancienneté dans l'entreprise.
<b>Perte du droit</b>	L'absence de demande 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. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié reçoit une indemnité en espèces dont le montant correspond à ses droits acquis et non pris.

### Rappels :

**Vous n'avez plus à informer ou à demander d'autorisation à l'inspection du travail** lorsque vous désirez faire effectuer des heures supplémentaires.

**Toutefois, cas de présence dans votre entreprise de représentants du personnel, vous devez :**

- ✕ Les informer des heures que vous allez faire effectuer dans la limite du contingent en vigueur ;
- ✕ Leur demander leur avis avant de faire effectuer des heures supplémentaires au-delà de ce contingent ;
- ✕ Si le contingent que vous appliquez n'a pas été fixé par accord, il faudra également les consulter une fois par an sur les modalités de son utilisation et de son dépassement.

*Les représentants visés sont les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.*