



LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

EN BREF



- ▶ Les heures supplémentaires sont effectuées par le salarié à la **demande ou avec l'accord, y compris implicite, de l'employeur.**
- ▶ Toute heure accomplie **au-delà de la durée légale hebdomadaire** constitue une heure supplémentaire.
- ▶ Les heures supplémentaires ouvrent droit à une **majoration salariale** ou à un **repos compensateur équivalent, au choix du salarié.**
- ▶ Les **salariés au forfait jours** ne perçoivent **pas** d'heures supplémentaires.

MODALITÉS

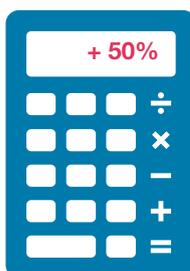


Calcul des heures supplémentaires :

- Constitue une **heure supplémentaire** toute heure accomplie **au-delà de la durée légale hebdomadaire** propre aux différents modes d'organisation du travail à FMM (**35, 37 et 39h** ou une **durée inférieure pour les organisations du travail avec un horaire réduit**).
- Toute **demi-heure** commencée est due.
- Les heures supplémentaires s'apprécient sur la **semaine civile, du lundi 0h au dimanche 24h.**
- Pour les salariés planifiés, elles s'apprécient en moyenne hebdomadaire sur le cycle.** On divise le total d'heures effectuées sur le cycle par le nombre de semaines du cycle. Les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de cette **moyenne**, en fonction de la durée du travail propre au cycle.
- Les heures supplémentaires ne doivent pas conduire au dépassement des **amplitudes maximales de travail** : 10h/jour 48h/semaine (ou 44h en moyenne sur 12 semaines).



Rémunération :



Les heures supplémentaires sont, au choix du salarié, **payées** ou **recupérées**. Elles sont assorties d'une majoration :

- de **25 %** pour chacune des **8 premières heures** supplémentaires ;
- de **50 %** pour chacune des heures supplémentaires **au-delà**.

N.B. Ces majorations se cumulent avec les indemnités prévues pour le **travail de nuit**, le **travail un jour férié** ou le **dimanche**.



Repos compensateur de remplacement :

Le salarié peut choisir de remplacer le paiement des heures supplémentaires, en tout ou partie, par un **repos compensateur**. Ce repos équivaut alors au **paiement de l'heure et de sa majoration**.

- 1h supplémentaire = **1h15** pour les heures majorées à **25 %** ou **1h30** pour celles majorées à **50 %**.



Contingent annuel :

C'est le **nombre d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié sur l'année**. Il est fixé à **220h** et ne peut-être dépassé qu'**exceptionnellement**, après **consultation du CE**.

Les heures supplémentaires accomplies **au-delà du contingent annuel** donnent droit à une **contrepartie obligatoire en repos de 100 % de ces heures effectuées, outre leur paiement majoré**.

- 1h supplémentaire = **1h de repos + paiement à 125 %** ou **150 %** selon le taux de majoration.

PRISE DES RÉCUPÉRATIONS

- ➔ Une **journée de repos** équivaut à la durée d'une **journée de travail** ou de la **vacation qui est prise en repos**.
- Un **relevé des droits à récupération** vous est remis mensuellement (Art. II/2.2.9 - [Accord FMM, D3171-12](#) C. trav.). Une fois par an, la Direction fait un point avec vous sur votre compteur.
 - Le **repos compensateur** est pris à **votre initiative** dans un **délai maximum de cinq mois** suivant l'ouverture du droit. Vous pouvez à tout moment demander son paiement. Au-delà de 6 mois, il sera perdu, sauf si la Direction n'a pas fait le point avec vous sur votre compteur de récupération.
 - L'absence de demande de prise de la **contrepartie obligatoire en repos** en cas de **dépassement du contingent annuel** ne peut entraîner la perte de votre droit au repos. Vous devrez la prendre effectivement dans un **délai maximum de 1 an**. L'employeur pourra prendre l'initiative de la planifier.
 - Les **récupérations** sont assimilées à du **temps de travail effectif**. Elles n'entraînent **aucune diminution de rémunération par rapport à celle que vous auriez perçue si vous aviez travaillé**. ([Accord FMM, II/2.2.9](#)). Lorsque vous posez une **journée de récupération** sur une **vacation générant un élément variable de paie** (prime de nuit/matin, prime de panier, etc.) **celui-ci vous est payé**.

DEMANDE DE REPOS COMPENSATEUR ET DÉLAI DE RÉPONSE

DURÉE DE L'ABSENCE	DÉLAI DE PRÉVENANCE	RÉPONSE DE L'EMPLOYEUR (À RÉCEPTION DE LA DEMANDE)
REPOS < À 1 SEMAINE	3 jours avant le début du repos*	2 jours**
REPOS > À 1 SEMAINE	3 semaines avant le début du repos*	14 jours**



* Ce délai de prévenance peut être réduit en accord avec la hiérarchie.

** Passé ce délai, l'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

À SAVOIR

- 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 (Art. [L3171-4](#) C. trav.).
- Un décompte journalier des heures travaillées fourni par le salarié déclenche l'obligation pour l'employeur d'y répondre (Cass. soc. 24/01/2018 n° [16-23743](#) et 24/05/2018 n° [17-14490](#)). Le décompte produit par le salarié doit être précis (Cass. Soc 5/12/2018, n° [17-21881](#)). **À défaut de réponse de l'employeur, le paiement des heures supplémentaires est dû.**
- Le paiement des heures supplémentaires suppose, *a minima*, l'accord implicite de l'employeur. Néanmoins, à défaut d'accord implicite, **le paiement des heures supplémentaires est dû si les tâches confiées au salarié rendaient nécessaires leur réalisation** (Cass. soc. 14/11/2018, n° [17-16959](#)).
- Vous ne pouvez refuser d'effectuer des heures supplémentaires dès lors que l'employeur a bien respecté **toutes les conditions légales** à leur accomplissement. **Votre refus pourrait alors être sanctionné.**
- L'employeur ne peut pas supprimer de manière unilatérale des heures supplémentaires qui constituent **un élément de la rémunération prévu au contrat de travail** (Cass. soc. 7/03/2018, n° [17-10.870](#)).
- **Tous les éléments variables de la rémunération** ayant un lien direct avec l'activité du salarié **doivent être inclus dans la rémunération** servant de base au calcul de la majoration pour heures supplémentaires : primes d'astreinte, de nuit, de dimanche, de jour férié, etc. (Cass. soc. 23/09/2009, n° [08-40636](#)).
- Les **heures supplémentaires** sont **défiscalesées** dans la limite de 5 000 €/an et sont **exonérées de cotisations salariales**, sauf la **CSG (9,2 %)** et la **CRDS (0,5 %)**.