



LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

EN BREF



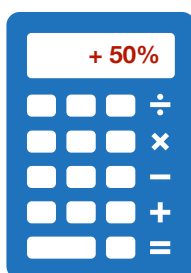
- ▶ Les heures supplémentaires sont effectuées par le salarié à **la demande ou avec l'accord, y compris implicite, de l'employeur.**
- ▶ Toute heure accomplie **au-delà de la durée légale hebdomadaire** constitue une heure supplémentaire.
- ▶ Les heures supplémentaires ouvrent droit à une **majoration 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 **récupérées**. 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 (Accord FMM II/2.2.9, C. trav. [D3171-12](#)). Une fois par an, la Direction doit faire un point avec vous sur votre compteur de récupération.
- ➔ Le **repos compensateur** est pris à **votre initiative** dans un **délaï 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 **délaï 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). Ainsi, 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 DU REPOS	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 après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. (C. trav. [L3171-4](#))
- 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 mars 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 septembre 2009, n° [08-40636](#))
- L'**avantage en nature** est considéré comme un **élément de la rémunération** qui s'ajoute au salaire de base et accessoires payés en espèce ou en nature ([L3221-3](#) C. trav.). Il doit donc être pris en compte pour le **calcul du taux horaire** sur lequel s'appliquera la **majoration au titre des heures supplémentaires**.
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, les **heures supplémentaires sont défiscalisées et exonérées de cotisations salariales, sauf CSG (9,2 %) et CRDS (0,5 %)**, dans la limite de 5 000 € /an.