

Le « repos compensateur de remplacement », c'est quoi ?

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 négocier prévue à l'article L. 2242-1 du Code du travail, 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.

toi aussi, grâce à Darcos,
tu peux gagner plus
pour que les autres gagnent moins...



www.sudenergie.org

à la rentrée,
prends des heures sup !

C'est quoi les heures supplémentaires?

À la demande de l'employeur, un-e salarié-e peut travailler au-delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (ou dans la limite de ce contingent si un accord collectif le prévoit) ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos .



Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports , éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- ▶ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- ▶ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

f°d°ration SUD énergie
membre de l'union syndicale Solidaires
Tél. 06 32 80 98 93 - Fax. 02 38 29 95 21
www.sudenergie.org - www.solidaires.org

Sud Energie

Connaître ses droits pour les faire appliquer



Les heures supplémentaires en 5 questions

Union
syndicale
Solidaires

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire?

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à **35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord..** Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Dans ce cas, on compte:

➤ **les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles** ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées),

➤ **les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord** (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées).

➤ **les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus** fixée par l'article D. 3122-7-1 intervenant en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées (entreprise aménageant le temps de travail sans accord collectif).

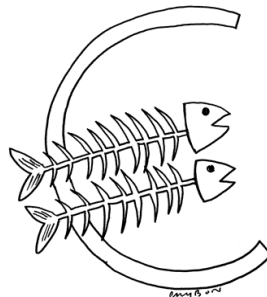
Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe (l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise, comme cela était le cas avant la loi du 20 août 2008). Ne sont toutefois concernés par le contingent d'heures supplémentaires, ni les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, ni ceux ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, ni les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. **A défaut d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.**

Les modalités d'utilisation de ce contingent, et de son éventuel dépassement, donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Trop souvent, les salarié-e-s sont contraint-e-s de faire des heures supplémentaires, simplement pour arriver à boucler leurs fins de mois! Ce n'est pas normal! Il faut augmenter les salaires!



Quelles limites à l'accomplissement des heures supplémentaires?

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

➤ **10 heures par jour** (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;

➤ **8 heures par jour pour les travailleurs de nuit** (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;

➤ **44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines** (ou 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche) ;

➤ **48 heures au cours d'une même semaine.**

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans.

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).