

Heures supplémentaires et repos compensateur

A la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et/ou un repos compensateur.

QU'EST- CE QU'UNE HEURE SUPPLEMENTAIRE ?

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail : 35 heures hebdomadaires, à compter du 1er janvier 2002. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, du lundi 0 h au dimanche 24 h.

QUELLES SONT LES LIMITES A L'ACCOMPLISSEMENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES ?

Les durées maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour, pouvant être portées dans certains cas à : 12 heures (pas plus de 50 heures cumulées par an, réalisées au-delà de 10 h/jour)
- 48 heures par semaine (60 à 72 h sur dérogation à demander au [SDITEPSA](#))
- 1940 heures de travail effectuées par an (2000 pour les ETA, les CUMA et les exploitations employant un seul salarié)

En outre, les salariés doivent bénéficier :

- d'un repos quotidien de 11 heures au minimum
- d'un repos hebdomadaire de 24 heures.



L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures. permanent).

QUELLES OBLIGATIONS POUR L'ENTREPRISE ?

En contrepartie des heures supplémentaires effectuées par les salariés, l'entreprise est tenue d'accorder à ceux-ci, selon les cas, une majoration de salaire et/ou un repos compensateur.

Les obligations de l'employeur en la matière varient selon la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures.

A compter du 1^{er} Janvier 2003 :

Nombre d'heures supplémentaires	Contrepartie des heures supplémentaires
Les 4 premières heures supplémentaires (de la 36 ^{ème} heure à la 39 ^{ème} heure)	25 % de bonification aux salariés (voir ci-dessous)
De la 5 ^{ème} à la 8 ^{ème} heure supplémentaire (de la 40 ^{ème} heure à la 43 ^{ème} heure)	25 % de majoration de salaire et/ou repos compensateur
A partir de la 9 ^{ème} heure supplémentaire (la 44 ^{ème} heure et au-delà)	50 % de majoration de salaire et/ou repos compensateur

QU'EST-CE QUE LA BONIFICATION ACCORDEE AUX SALARIES ?

La bonification prend la forme d'un repos compensateur et/ou d'une majoration de salaire.

Ainsi pour les 4 premières heures supplémentaires, après consultation de chacun des salariés concernés, cette bonification est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %
- soit sous la forme d'un repos payé de 15 minutes par heure supplémentaire

PEUT-ON REMPLACER LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES PAR UN REPOS COMPENSATEUR ?

Après consultation de chacun des salariés concernés, l'employeur peut remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent ("repos compensateur de remplacement").

Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée une heure et 30 minutes.

DANS QUELS CAS LE REPOS COMPENSATEUR EST-IL OBLIGATOIRE ?

Les salariés ont droit à un repos compensateur lorsque le nombre annuel d'heures effectuées dépasse 1860 heures. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit

Heures annuelles effectuées	Jours de repos compensateur
de 1861 à 1900	1 jour
de 1901 à 1940	2 jours
de 1940 à 2000	3 jours

COMMENT LE REPOS COMPENSATEUR EST-IL PRIS ?

L'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.

Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié. En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance.

Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant l'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation qui motivent le report de la demande.

Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois. A défaut de décision de l'employeur, la période annuelle commence le 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année.

Enfin, le repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution de salaire ni être remplacé par une indemnité sauf en cas de rupture du contrat de travail ou de décès.