



Fo-Sopra-Steria

Fiche Pratique N°4

Les heures supplémentaires pour les salariés cadres

Les Thèmes :

Quels sont vos droits ?

Qu'appelle-t-on heures supplémentaires ?

Toutes les périodes sont-elles prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires ?

Qu'est-ce qu'un contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires donnent-elles droit à une contrepartie ?

Le salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

Bonne lecture

L'équipe FO

www.fo-SopraSteria.fr

[Choisir la date]

Les heures supplémentaires



Quels sont vos droits ?

Si vous êtes cadre et qu'aucune convention de forfait ne vous est applicable au sein de l'entreprise, vous êtes alors soumis à l'horaire collectif de travail comme les autres salariés. A ce titre, l'employeur peut vous solliciter dans le but d'effectuer des heures supplémentaires. Mais attention, la durée de travail étant strictement encadrée, vous devez savoir ce que la loi autorise à votre employeur en la matière. Ce dernier est en effet soumis à une obligation de sécurité et de résultat relative à votre santé, ce qui implique une durée de travail raisonnable.



Qu'appelle-t-on heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par le salarié au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif (35 heures), ou de la durée équivalente à cette durée légale hebdomadaire de travail. Lorsque la durée collective

de travail fixée conventionnellement dans l'entreprise est inférieure à la durée légale hebdomadaire de travail, les heures supplémentaires se décomptent à compter de cette durée légale de travail.

Toutes les périodes sont-elles prises en compte dans le calcul des heures supplémentaires ?

Non. Pour le calcul des heures supplémentaires, l'employeur ne tient pas compte des jours de contrepartie obligatoire en repos acquis pour les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel (conventionnel ou réglementaire), d'heures supplémentaires. Ne sont pas non plus pris en compte : les jours de congés payés et fériés chômés, les temps de pause, d'habillage et de déshabillage, les heures d'équivalence, et les heures de récupération.



Qu'est-ce qu'un contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Le contingent annuel d'heures supplémentaires représente un certain volume d'heures au-delà de la durée légale de travail pouvant être

effectuées par an et par salarié. Il se détermine par accord collectif ou à défaut par décret. Ainsi, toutes les heures de travail effectif et celles qui sont assimilées comme tel par la loi, effectuées au-delà de la durée légale de travail s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Toutefois, certaines heures supplémentaires, notamment celles dont le paiement et les majorations sont intégralement remplacés par un repos compensateur équivalent, et celles qui sont effectuées dans le cadre de travaux urgents, ne s'imputent pas sur le contingent annuel.



Combien d'heures compte le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, celui-ci peut librement en définir le nombre. L'accord collectif peut aussi prévoir des contingents différents selon les systèmes d'organisation du temps de travail et prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent. En l'absence d'accord collectif, l'entreprise doit appliquer le

contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures par an et par salarié, prévu par décret.



Les heures supplémentaires donnent-elles droit à une contrepartie ?

Absolument. Les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement et parfois à une contrepartie obligatoire en repos.

Le taux de majoration des salaires peut être défini par une convention de branche étendue ou un accord d'entreprise, sans toutefois être inférieure à 10% du salaire de base. A défaut d'accord collectif, on applique le barème légal qui est de 25% pour chacune des 8 premières heures supplémentaires (de 35h et 43 h) et de 50% à partir des heures au-delà (à partir de 44 heures de travail).



Le salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

Oui, mais sous certaines conditions. En effet, sauf abus de droit ou si son contrat de travail prévoit le contraire,

le cadre ne pourra pas refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur, dans la limite du contingent réglementaire ou conventionnel. Tout refus peut caractériser une faute justifiant une sanction.

Au-delà de ces principes, le cadre peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires, notamment s'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt par son employeur, si les heures supplémentaires ne répondent pas à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise, si l'employeur n'a pas payé les heures supplémentaires précédemment effectuées.

Enfin il est clair qu'avec le projet de loi EL Khomri cela risque de changer.

L'équipe FO SopraSteria

www.fo-SopraSteria.fr

contact@fo-soprasteria.fr