

RAPPEL

Un accord collectif peut substituer, à la semaine civile, une période de 7 jours consécutifs.

À SAVOIR

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite du contingent annuel après information du CSE.

S'il y a bien un domaine où l'inversion de la hiérarchie des normes a suscité le plus de polémique c'est sans nul doute le volet sur les heures supplémentaires.

DÉFINITION

La définition des heures supplémentaires reste inchangée.

Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire est une heure supplémentaire, les heures supplémentaires se décomptant par semaine (art. L 3121-28 et L 3121-29 du code du travail).

Cette disposition relève de l'ordre public comme celle prévoyant que les entreprises dont la durée collective hebdomadaire est supérieure à la durée légale, peuvent mensualiser la rémunération pour les heures comprises entre 35 heures et la durée collective (art. L 3121-31 du code du travail).

CONTINGENT ANNUEL

Les heures supplémentaires sont toujours limitées à un contingent annuel.

Ce contingent est défini par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un accord de branche, l'accord de branche ne devant plus obligatoirement être étendu.

- À défaut d'accord, le contingent annuel est déterminé par décret. L'article D 3121-24 fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 220 heures par salarié.

CONTREPARTIES

Comme auparavant, toute heure supplémentaire ouvre droit à une majoration de salaire ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.



Le taux de majoration des heures supplémentaires reste fixé à 25% pour les 8 premières heures et à 50% pour les heures suivantes (art. L 3121-36 du code du travail), SAUF si un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe un taux différent, dont le montant minimum ne peut être inférieur à 10%. Comme toujours, primauté est donnée à l'accord d'entreprise.

EXEMPLE

Un accord de branche fixe un taux de majoration de 25%.

Mais, un accord d'entreprise peut prévoir un taux de majoration moindre comme 15%, sans pouvoir être inférieur à 10%.

OBSERVATIONS

Cette disposition constitue l'un des points central de notre contestation de la loi « Travail » car elle offre le droit aux entreprises de fixer, par la négociation, un taux de majoration des heures supplémentaires inférieur à celui de la branche. **Les branches perdent leur pouvoir de verrou.**

Comme c'était déjà le cas, un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent (art. L 3121-33 du code du travail).

Dans les entreprises sans délégué syndical, l'employeur conserve la possibilité de prévoir un repos compensateur de remplacement, à condition que le CSE s'il existe, ne s'y oppose pas. Comme auparavant, il conserve également la possibilité d'adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du CSE (art. L 3121-37 du code du travail).

À SAVOIR

Les heures supplémentaires sont accomplies au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise après avis du CSE s'il existe.

▮ Contrepartie en repos

La contrepartie en repos n'est pas obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, mais un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir cette contrepartie et en fixer les conditions.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos (art. L 3121-30 du code du travail). Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos.

Comme antérieurement, sa durée ne peut être inférieure à 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100% pour les entreprises de plus de 20 salariés (art. L 3121-33 I du code du travail).

