

NOTE D'INFORMATION : Votre juriste vous informe et vous conseille

GERER SON CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires permettent d'adapter l'activité d'une entreprise aux besoins réels. Cependant, leur utilisation est strictement encadrée par la loi : il existe un contingent d'heures supplémentaires à ne pas dépasser... sauf conditions particulières.

Alors comment fonctionne ce contingent ?

>> Quel cadre juridique ?

Le contingent d'heures supplémentaires représente **le volume maximal d'heures supplémentaires qu'un salarié peut effectuer dans l'année** sans formalités spécifiques (comme une autorisation du CSE ou de l'inspection du travail).

Ces heures s'ajoutent à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires en France) et sont soumises à **une majoration de salaire** ou à **un repos compensateur**.

En l'absence d'accord collectif ou d'accord d'entreprise, le **contingent légal d'heures supplémentaires reste fixé à 220 heures par an par salarié**

Une **contrepartie obligatoire en repos** est due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel. Elle est fixée à :

- ▶ **50 %** pour les entreprises de 20 salariés au plus
- ▶ **100 %** pour celles de plus de 20 salariés

Lorsque le salarié a cumulé **au moins 7 heures de repos**, l'employeur doit l'en informer. Le salarié dispose alors de **2 mois** pour prendre ce repos, par journée ou demi-journée.

💡 Cependant, **ce plafond peut être modulé** dans certaines conditions par :

- ▶ La convention collective,
- ▶ Un accord de branche,
- ▶ Un accord d'entreprise ou d'établissement

Les accords collectifs ou accords de branche peuvent donc :

- ▶ **Augmenter** le contingent légal au-delà de 220 heures,
- ▶ **Le réduire**, dans un souci de protection accrue des salariés.

Ils peuvent également **adapter les modalités de contreparties** (repos compensateur, rémunération majorée, récupération...).

>> Quelles solutions pour moduler votre contingent d'heures supplémentaires ?

Négocier un accord collectif afin d'augmenter le contingent d'heures supplémentaires. Les modalités de négociation de l'accord d'entreprise dépendent des effectifs de la société, et de la présence ou non de délégués syndicaux et CSE. Il n'existe aucun plafond légal : certaines entreprises portent leur contingent à **300, 350 heures voire plus**, selon leurs besoins spécifiques.

Mettre en place du repos compensateur de remplacement par accord d'entreprise ou de branche. À défaut, par décision unilatérale de l'employeur, sous réserve que le CSE ne s'y oppose pas (dans les entreprises sans délégué syndical). Les heures supplémentaires ouvrant droit à un repos équivalent (heures travaillées + majoration) ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Pourquoi adopter l'un de ces dispositifs ?

- ▶ Clarté et conformité
- ▶ Souplesse et réactivité face aux besoins de l'activité
- ▶ Maîtrise des coûts
- ▶ Dialogue social renforcé

Notre Service Juridique vous accompagne dans la mise en œuvre de ces solutions

- ✓ Formaliser un accord collectif pour augmenter le contingent d'heures supplémentaires ?
- ✓ Instaurer du repos compensateur de remplacement ?

Nous proposons un accompagnement sur mesure :

- 1) **Réalisation d'un diagnostic RH** personnalisé, tenant compte de votre organisation et de vos besoins spécifiques.
- 2) **Rédaction de l'accord collectif** (ou décision unilatérale) conforme à la législation en vigueur.
- 3) **Organisation des négociations** et du processus de consultation.
- 4) **Mise en place du suivi** du contingent d'heures supplémentaires et des contreparties en repos.
- 5) **Communication interne** claire et pédagogique auprès des salariés pour faciliter l'adhésion.

Contactez Valérie SURRAULT ou Marine PINTO au 02 38 66 36 81.

A partir de 1 100€ HT

