

Heures supplémentaires : comprendre le contingent annuel et sécuriser les repos obligatoires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est souvent méconnu. Pourtant, il conditionne l'apparition d'un droit au repos obligatoire, et devient un point d'attention en cas de contrôle ou de litige.

LE CONTINGENT ANNUEL : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le contingent annuel correspond à **une limite d'heures supplémentaires réalisables par salarié sur une année.**

- Il est fixé par accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, par la convention collective de branche.
- En l'absence d'accord : **contingent fixé à 220 heures par an et par salarié.**
- Il se décompte individuellement (salarié par salarié).



DÉPASSEMENT DU CONTINGENT : LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (COR)

Dès qu'un salarié dépasse le contingent, **l'employeur doit attribuer une contrepartie obligatoire en repos (COR).**

Cette COR est due en plus :

- **du paiement des heures supplémentaires** (avec majorations), ou
- **du repos compensateur de remplacement** si ce dispositif a été mis en place.

Taux de COR (règle générale) :

- **Entreprise de 20 salariés au plus** : COR = 50 % (1 h au-delà du contingent = 30 min de repos).
- **Entreprise de plus de 20 salariés** : COR = 100 % (1 h au-delà du contingent = 1 h de repos).

EXEMPLE



Hypothèse : entreprise de plus de 20 salariés (COR 100 %), contingent applicable = 220 h/an.

- Un salarié réalise 230 heures supplémentaires sur l'année.
- **Heures dans le contingent** : 220 h.
- **Heures hors contingent** : 230 - 220 = 10 h.

Conséquence : l'employeur doit (1) payer/majorer les 230 heures supplémentaires et (2) attribuer en plus 10 heures de repos obligatoire (COR).

LES RISQUES SI LE CONTINGENT / LES REPOS NE SONT PAS SUIVIS

Risque de rattrapage

Repos obligatoire à attribuer a posteriori ; en cas de départ du salarié, indemnisation possible des droits non pris.

Risque prud'homal

En cas de contestation (heures supplémentaires / repos), l'entreprise doit produire un décompte fiable ; à défaut, condamnation possible (rappels + dommages).

Risque managérial :

Heures supplémentaires non payées correctement ou repos non accordés = tensions, refus légitime de faire des heures, désorganisation.

Risque de contrôle

L'inspection du travail peut exiger des documents de décompte (heures réalisées, repos acquis/pris) et relever des manquements.



NOTRE ACCOMPAGNEMENT BIZ RH

BIZ RH peut reprendre le sujet avec vous de manière complète (juridique + paie + RH) :



Audit de vos pratiques (décompte, validation, paie, repos) et identification des risques.



Rédaction / mise à jour d'un accord d'entreprise encadrant le recours aux heures supplémentaires : contingent applicable, conditions de réalisation/validation, contrepartie en repos et modalités de prise.



Mise en place de procédures et trames : validation managériale, suivi des compteurs, demandes/prises de repos.



Accompagnement en cas de contrôle de l'inspection du travail ou de contestation d'un salarié.