



Calcul des heures supplémentaires

Par **Novice en droit**, le **16/03/2018** à **11:14**

Bonjour,

Je travaille dans un organisme du tourisme régi par la convention collective N°1909. Je suis en CDI depuis mai 2017 et mon temps de travail est annualisé.

Bien que m directrice m'ait affirmée que ma période de référence était de mai à avril, la DIRECCTE de mon département m'a confirmée que ma période de référence était basée sur l'année civile, soit de janvier à décembre.

Fin décembre 2017, j'avais effectué 75 heures de plus que le nombre d'heures que je devais faire entre mai et décembre. J'avais également environ 80 heures à récupérer, consécutives du travail les dimanches et jours fériés.

Je souhaiterais savoir si ces heures de dimanches/jours fériés non récupérées font parties du contingent d'heures supplémentaires ? D'après ma CC, je suis supposée les récupérer au maximum 3 mois après la date d'ouverture de mes droits, ce qui ne fut pas respecter en premier lieu.

De plus, comment calculer la majoration de ces heures supplémentaires ? Est-ce je dois compter 30% pour les 8 premières heures puis 50% ? Ou cela est différent lorsqu'il s'agit d'une annualisation ? [smile7]

Je vous remercie par avance !

Par **P.M.**, le **16/03/2018** à **11:30**

Bonjour,

Les majorations des heures travaillées les dimanches et jours fériés ne font pas partie des heures supplémentaire et donc du contingent mais ces jours peuvent en faire partie...

La majoration de de 30 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà est par semaine...

Au-delà du contingent annuel de 130 h, il y a un Congé Obligatoire en Repos de 50 % pour les entreprise jusqu'à 20 salariés et de 100 % pour les entreprises qui en ont plus...

Par **Novice en droit**, le **16/03/2018** à **11:37**

Je vous remercie pour votre réponse. Mais du coup, comment compter la majoration en temps annualisé ?

Par **P.M.**, le **16/03/2018** à **11:44**

Il faudrait savoir suivant quel Accord les heures supplémentaires sont annualisées en dehors du contingent annuel...

Par **Novice en droit**, le **16/03/2018** à **12:25**

Il n'y a pas d'accord... Ma directrice n'est pas réellement douée pour la gestion et fait un peu comme elle veut. Elle ne pense pas réellement à la réglementation. Pour tout vous dire, elle avait calculé notre base d'heures à effectuer sur 1820 heures et non pas sur 1604 heures... J'ai dû lui expliquer comment calculer, et c'est de là qu'elle s'est rendue compte que j'avais effectué beaucoup trop d'heures.

Par **P.M.**, le **16/03/2018** à **13:05**

Les heures supplémentaires doivent donc être calculées à la semaine avec les majorations prévues à l'[art. IX a. de l'Accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail en annexe de la Convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février IDCC 1909 n° 3175](#) :

[citation]Ces heures supplémentaires feront l'objet d'une majoration de salaire ou d'un repos compensateur au choix du salarié :

- pour les 8 premières heures supplémentaires : majoration de 30 % ;
- au-delà : majoration de 50 %.[/citation]

Par **Novice en droit**, le **16/03/2018** à **13:46**

D'accord. Toutefois, mes heures supplémentaires sont principalement dû au fait que je n'ai pas pris de congés payés puisque je suis arrivée en mai 2017. Fatalement, mes heures sont supérieures à celles d'une personne ayant ses congés. De ce fait, il y a très peu de semaines où j'ai réellement dépassée le nombre d'heures légal.

Ou alors dois-je reprendre le planning indicatif qui m'a été remis lors de mon embauche et lister les semaines où les heures ont été supérieures à celle prévues de base ? Car dans ce cas, aucune de mes semaines n'a été en adéquation avec celles prévues sur le planning...

Par **P.M.**, le **16/03/2018** à **14:48**

Je ne vois pas pourquoi "fatalement" vous devez dépasser la durée légale de 35 h par semaine parce que vous êtes arrivée en cours d'année...