



Contingent annuel heures supplémentaires et COR / Syntec

Par **Pellan Nicolas**, le **06/03/2018** à **15:13**

Bonjour à tous,

J'ai consulté des sujets similaires sur le forum mais n'est pas trouvé la réponse exacte à mon interrogation.

Je travaille pour une entreprise affiliée à la convention collective SYNTEC.

Je travaille 38,5 heures par semaine, 35 heures payées au salaire de base et 3,5 heures majorées à 25%. Etant donné que mes heures supplémentaires sont rémunérées, je n'ai donc pas droit à un RTT (est-ce bien le fonctionnement légal?).

Mais je m'interroge sur la Contrepartie Obligatoire en Repos. D'après mes calculs (et ceux de la fiche de paye), j'effectue en moyenne 15 heures supplémentaires par mois. Soit environ 180 heures supplémentaires par an.

Ces heures supplémentaires me sont toutes payées. Mais je me demande si à partir de la 130e heure (et jusqu'à la 180e), elles ne devraient pas également me donner droit à ces fameuses COR ? Soit 50 heures donnant droit à un COR, soit environ 6 jours ?

Merci beaucoup pour vos réponses, à bientôt.

Par **P.M.**, le **06/03/2018** à **16:19**

Bonjour,

Il faudrait connaître votre qualification et votre statut (ETAM ou cadre) pour savoir si l'[art. 33 de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils](#) vous est applicable et d'autre part, s'il y a un Accord d'entreprise sinon le contingent annuel est de 220 h...

Par **Pellan Nicolas**, le **06/03/2018** à **16:21**

Je suis bien ETAM, à l'échelon 3.1.

D'après l'article vers lequel vous renvoyez, le contingent annuel n'est pas de 220h mais de 130 h non ?

Par **P.M.**, le **06/03/2018** à **16:25**

C'est ce que je pense aussi mais je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale de la branche d'activité...

Par **Pellan Nicolas**, le **06/03/2018** à **17:13**

J'ai trouvé ici un article stipulant bien que "toute heure effectuée au-delà du contingent donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos (ancien « repos compensateur »). Cette contrepartie est obligatoire et s'ajoute au paiement majoré des heures (ou leur remplacement par un repos équivalent)."

<https://www.eff.fr/pratique/fiches-pratiques/social/details.html?ref=ui-c1e84f28-0bfc-4bf7-b4ed-fc1b9affbcb6>

Par **P.M.**, le **06/03/2018** à **17:29**

Cela ne fait aucun doute sinon ce ne serait pas une Contrepartie **Obligatoire** en Repos qui ne remplace pas le repos compensateur et je vous ai même fourni la disposition conventionnelle mais vous semblez ignorer si en plus il y a un Accord d'entreprise et vous ne nous avez pas dit si en plus d'être ETAM vous êtes Chargé d'Enquête...

Par **Pellan Nicolas**, le **06/03/2018** à **17:31**

Je ne suis pas chargé d'enquête, je suis ETAM, chargé de marketing dans une agence web.

J'ignore cependant s'il existe un Accord d'entreprise. Nous n'avons aucun délégué du personnel et je n'ai pas vraiment vers qui me tourner pour connaître ses informations.

Par **P.M.**, le **06/03/2018** à **17:35**

Je vous ai suggéré de vous rapprocher d'une organisation syndicale mais l'employeur doit mettre à disposition des salariés pour consultation en plus d'un exemplaire de la Convention

Collective, les Accords applicables...

Par **Pellan Nicolas**, le **06/03/2018** à **17:37**

A priori, il n'existe pas d'accord d'entreprise, celle-ci ayant moins d'un an d'ancienneté. En tout cas, aucun document n'est mis à notre disposition.

En l'absence d'accord d'entreprise, ce serait donc le contingent de 130 heures qui s'appliquerait n'est ce pas ? Et donc mon calcul initial de 50 heures donnant droit à COR serait juste ?

Par **P.M.**, le **06/03/2018** à **18:33**

Mais la COR n'est pas la même si l'entreprise a jusqu'à 20 salariés ou plus dans le premier cas elle est de 50 % et dans le second de 100 %...