

Note interne

Heures supplémentaires / Travail du dimanche et Jour Férié

Le 4 juillet 2023

De/From : DRH

À/To : Tous les salariés Socotec Equipements

Copies : Managers, RRH

SOMMAIRE

1. La durée du temps de travail – salariés en heures	1
2. La durée du temps de travail – salariés en forfait jours	3
3. Travail exceptionnel de nuit / dimanche et jour férié	4

Cette note vient actualiser la note de mars 2021 et s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord d'entreprise du 30 décembre 2019 de la Société SOCOTEC Equipements. Cette note a fait l'objet d'une information du CSE.

1. LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL – SALARIES EN HEURES

1.1. Temps de travail de référence

Le temps de travail des salariés en heures est comptabilisé sur la semaine (du lundi 0h au dimanche 24h) et sur l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre). Il repose sur les principes suivants :

- Une durée hebdomadaire du temps de travail de 37h23 minutes soit 7h28 mn de travail effectif par jour ;
- La journée de Solidarité est comprise dans la durée calculée sur l'année civile : 216 jours + Jour de solidarité = 217 jours ou 214 jours + Jour de Solidarité = 215 jours pour les salariés embauchés avant la signature de l'accord du 30 décembre 2019.
- Un nombre de jours de RTT calculé annuellement et fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré qui est pris dans l'année et ne permet pas de report d'une année sur l'autre ;
- Un suivi du temps de trajet distinct du temps de travail effectif ;
- Une durée maximale quotidienne de 10 heures et une amplitude journalière de 11h, trajets inclus pour le personnel itinérant, entre 7h et 19h ;
- Une durée maximale de travail au cours de la même semaine de 48h ;
- Une durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives est de 44 heures.

1.2. Heures supplémentaires

Il s'agit des heures effectuées au-delà de la durée 37h 23mn hebdomadaire, à la demande de la hiérarchie ou avec son accord express préalable.

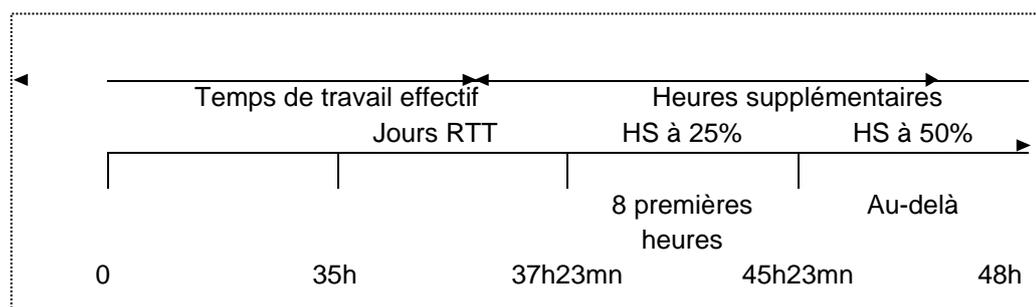
Elles sont donc exceptionnelles et doivent être justifiées au cas par cas.

Les heures supplémentaires concernent uniquement les salariés ayant une référence horaire.

En pratique, ce sont des heures effectuées au-delà de 37h 23mn (les heures entre 35h et 37h 23mn sont compensées par l'attribution des jours de RTT).

Le calcul des heures supplémentaires est effectué par semaine civile, sans report d'une semaine sur l'autre (du lundi à 0 heure jusqu'au dimanche à 24 heures).

Les heures supplémentaires sont majorées à 25% pour les 8 premières heures au-delà de 37h 23mn hebdomadaire et à 50% au-delà.



Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 145 heures par an et par salarié.

Le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur, à la demande du salarié pour les 50 premières heures et à la demande du manager pour les heures suivantes. Lorsqu'elles sont accomplies le week-end, la nuit ou un jour férié, le choix entre paiement et récupération relève du salarié.

Exemple :

- Temps de travail contractuel = 37h 23mn
- Temps de travail réalisé (effectif) avec accord de la hiérarchie = 39h 23mn
- Nombre d'heures supplémentaires = 2 heures
- Si récupération = 2 heures supplémentaires majorées de 25% = 2h 30mn à récupérer
- Si paiement = 2 heures supplémentaires majorées de 25% soit 2h 30mn à payer

Les heures supplémentaires font l'objet d'une saisie dans ADP par le salarié avec validation du manager.

1.3. Heures complémentaires

Il s'agit des heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de son temps de travail contractuel, à la demande de la hiérarchie ou avec son accord express préalable.

En tout état de cause, les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peuvent avoir pour effet de lui faire atteindre 37h 23 mn et ne peuvent excéder 1/10^{ème} de sa durée de travail.

Les heures complémentaires se distinguent des heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de salaire au-delà de la durée contractuelle comme ci-dessous :

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé dans le contrat
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10^e (et dans la limite de 1/3)

Elles ne sont pas légalement récupérables.

Exemple : Un salarié travaillant 30 heures par semaine peut effectuer 3h complémentaires au maximum (10% de son temps contractuel de travail) qui seront payées avec une majoration de 10%.

Les heures complémentaires font l'objet d'une saisie dans ADP par le salarié avec validation du manager.

2. LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL – SALARIES EN FORFAIT JOURS

2.1. Temps de travail de référence

Le nombre de jours de travail est régi par le contrat de travail : il est soit de 215 jours, jour de Solidarité compris, soit de 217 jours, jour de Solidarité compris, en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise (217 jours pour les entrées à compter du 1^{er} janvier 2020). Le calcul se fait sur l'année civile pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis les droits à congés payés complets.

Ce calcul permet de générer des jours RTT (delta entre le nombre de jours ouvrés travaillables, déduction faite des 25 jours de congé payé, jours fériés tombant un jour ouvré, jours de week-ends).

Un salarié peut contractuellement avoir un nombre de jours annuel à travailler moindre. Dans ce cas il est dit en activité à taux réduit.

2.2. Durée maximale

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire minimum de 35 heures (24 heures + 11 heures) consécutives.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Ils ne sont pas éligibles aux heures supplémentaires.

3. TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT / DIMANCHE ET JOUR FERIE

Le travail de nuit, de dimanche et jour férié est régi par les dispositions suivantes :

3.1. Travail exceptionnel de nuit

Les salariés de SOCOTEC Equipements peuvent être amenés à travailler de manière exceptionnelle la nuit. Le travail de nuit s'exerce entre 22 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est strictement basé sur le volontariat et soumis à l'approbation préalable du Directeur de Pôle. A cet effet, chaque collaborateur volontaire amené à travailler exceptionnellement de nuit devra compléter une « Attestation de volontariat au travail dominical, de nuit ou un jour férié », dont le modèle est joint en Annexe.

En tout état de cause, même sur la base du volontariat, le salarié devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'une semaine afin de tenir compte de ses contraintes personnelles et/ou familiales. En cas de circonstances exceptionnelles le justifiant, ce délai de prévenance peut être réduit à un jour franc.

Le travail de nuit doit faire l'objet d'une autorisation ou demande préalable expresse.

3.1.1. Pour les salariés en heures :

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié en heures est appelé à travailler de nuit (entre 22 heures et 6 heures), les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

Le travail de nuit dans le prolongement d'une journée de travail ou en anticipation d'une journée de travail ne donne pas lieu à récupération. Au-delà, les heures de nuit font l'objet d'une récupération équivalant au nombre d'heures réalisées (sans majoration).

La majoration pour travail exceptionnel de nuit se cumule avec les majorations pour heures supplémentaires.

3.1.2. Pour les salariés en jours :

Le travail de nuit dans le prolongement d'une journée de travail ou en anticipation d'une journée de travail ne donne pas lieu à récupération. La durée du repos entre deux journées consécutives doit être respectée dans tous les cas. Il donne lieu au paiement d'une prime forfaitaire brute de 100 € dès lors que la réalisation de la mission a amené le salarié à travailler l'équivalent de +/- 4 heures dans la plage horaire de 22h00 à 6h00.

Le travail d'une nuit complète (incluse dans la plage horaire de 22h00 à 6h00) donne lieu à une journée de récupération et au paiement d'une prime forfaitaire brute de 200 €.

3.2. Travail du dimanche et Jour Férié

Conformément aux dispositions de l'article L3132-3 du code du travail, le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche. Le travail du dimanche doit, en conséquence, demeurer tout à fait exceptionnel.

Le travail du dimanche doit faire l'objet d'une demande préalable auprès de la préfecture du lieu d'exécution de la mission (prévoir un délai minimum de 2 mois). Le droit local d'Alsace Moselle a des dispositions spécifiques renforcées en matière de travail le dimanche (articles L3134-1 du code du travail).

L'article L3132-12 peut permettre néanmoins à SOCOTEC d'effectuer certaines prestations spécifiques à la demande du client qui ne peuvent s'effectuer que le dimanche sans autorisation préalable :

Maintenance, dépannage et réparation	
Maintenance (entreprises et services de).	Travaux de révision, d'entretien, de réparation, de montage et de démontage, y compris les travaux informatiques nécessitant, pour des raisons techniques, la mise hors exploitation des installations, ou qui doivent être réalisés de façon urgente.
Marchés, foires et expositions	
Foires et salons régulièrement déclarés, congrès, colloques et séminaires (entreprises d'organisation, d'installation de stands, entreprises participantes).	Organisation des manifestations, expositions, montage et démontage des stands, tenue des stands. Accueil du public.

Il importe en amont pour les managers de se rapprocher de leur RRH afin de valider le dispositif à mettre en place.

Le travail dominical est strictement basé sur le volontariat et soumis à l'approbation préalable du Directeur de Pôle. A cet effet, chaque collaborateur volontaire amené à travailler exceptionnellement un dimanche devra compléter une « Attestation de volontariat au travail dominical, de nuit ou un jour férié », dont le modèle est joint en Annexe.

En tout état de cause, même sur la base du volontariat, le salarié devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'une semaine afin de tenir compte de ses contraintes personnelles et/ou familiales. En cas de circonstances exceptionnelles le justifiant, ce délai de prévenance peut être réduit à un jour franc.

Le repos hebdomadaire qui n'a pu être pris le dimanche en raison de la mission peut être posé en amont dans la semaine considérée. Sa durée doit être de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives (Art L3131-2 du code du travail).

3.2.1. Pour les salariés en heures :

Si par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié en heures est appelé à travailler soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées sont majorées de 100 %.

La majoration pour travail exceptionnel du dimanche ou d'un jour férié se cumule avec les majorations pour heures supplémentaires.

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont récupérées par un repos de même durée.

3.2.2. Pour les salaires en jours :

Afin de respecter le forfait annuel en jours, une journée (ou une demi-journée, soit l'équivalent de +/- 4 heures) de récupération doit être planifiée idéalement dans la même semaine et au plus tard dans le mois considéré.

Un dimanche travaillé donne lieu au paiement d'une prime forfaitaire brute de 200 € (100 € pour une demi-journée travaillée, soit l'équivalent de +/- 4 heures) – cf. tableau ci-après

Les mêmes dispositions financières s'appliquent au travail un jour férié (en dehors du 1^{er} mai). Aucune autorisation préalable auprès de la préfecture ou tout autre instance n'est nécessaire pour travailler un jour férié. A noter que le 1^{er} mai est férié et chômé avec une interdiction légale de travail et il n'y a pas d'exception liée à notre activité.

3.3. Travail du samedi

3.3.1. Pour les salariés en heures :

Le travail effectué le samedi au-delà de l'horaire hebdomadaire (37h 23 mn) est comptabilisé en heures supplémentaires et traité comme tel.

Les heures du samedi doivent faire l'objet d'une autorisation ou demande préalable expresse. Elles sont autorisées, déclarées et validées par la hiérarchie.

Le travail effectué le samedi donne lieu à une prime de 8 € bruts par heure.

Les heures du samedi doivent faire l'objet d'une autorisation ou demande préalable expresse.

Les heures supplémentaires se cumulent avec les autres majorations.

3.3.2. Pour les salaires en jours :

Si un Cadre au forfait jour est amené à travailler un samedi, ce samedi travaillé doit être comptabilisé dans le forfait annuel comme une journée travaillée.

Afin de respecter le forfait annuel de 215 jours/an (ou 217 jours/an), une journée (ou une demi-journée, soit l'équivalent de +/- 4 heures) de récupération doit être planifiée idéalement dans la même semaine et au plus tard dans le mois considéré.

Un samedi travaillé donne lieu au paiement d'une prime forfaitaire brute de 100 € (50 € pour une demi-journée travaillée, soit l'équivalent de +/- 4 heures)

Le travail un samedi doit faire l'objet d'une autorisation ou demande préalable expresse. Il est autorisé, déclaré et validé par la hiérarchie.

SALARIES EN HEURES

Nature	Description / situation	Compensation	Précisions
Heures supplémentaires	8 premières heures au-delà de l'horaire hebdomadaire normal (37 h 23 min)	Majoration à 25% des heures correspondantes	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation ou demande préalable manager • Payées ou récupérées (majorations incluses dans les 2 cas) • Sur décision du salarié pour les 50 premières heures de l'année civile • Sur décision de l'employeur à compter de la 51ème heure
	Au-delà de 8 heures	Majoration à 50% des heures correspondantes	
Heures complémentaires (pour les temps partiels)	Toute heure réalisée au-delà de l'horaire contractuel	Majoration à 10% des heures correspondantes	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation ou demande préalable manager • Ne peuvent excéder 1/10ème de la durée de travail contractuelle • Pas de récupération possible
Travail de nuit (entre 22h et 6h)	Heures réalisées dans l'horaire hebdomadaire normal (dans la base 37h 23 min)	Majoration à 100% des heures correspondantes	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la base du volontariat (attestation à renseigner) • Délai de prévenance 1 semaine • Doit rester exceptionnel
	Heures réalisées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal	<ul style="list-style-type: none"> • Majoration à 100% des heures correspondantes • Cumul avec majoration pour heures supplémentaires (25% ou 50% selon le cas) • Repos d'une durée égale aux heures réalisées 	
Travail le dimanche ou un jour férié (hors 1er mai)	Heures réalisées dans l'horaire hebdomadaire normal (dans la base 37h 23 min)	<ul style="list-style-type: none"> • Majoration à 100% des heures correspondantes • Repos d'une durée égale aux heures réalisées 	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la base du volontariat (attestation à renseigner) • Délai de prévenance 1 semaine • Doit rester exceptionnel
	Heures réalisées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal	<ul style="list-style-type: none"> • Majoration à 100% des heures correspondantes • Cumul avec majoration pour heures supplémentaires (25% ou 50% selon le cas) • Repos d'une durée égale aux heures réalisées 	
Travail le samedi	Heures réalisées dans l'horaire hebdomadaire normal (dans la base 37h 23 min)	Prime de 8 € par heure	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation ou demande préalable manager • Délai de prévenance 1 semaine
	Heures réalisées au-delà de l'horaire hebdomadaire normal	<ul style="list-style-type: none"> • Prime de 8 € par heure • Majoration pour heures supplémentaires (25% ou 50% selon le cas) 	

SALARIES EN JOURS

Nature	Description / situation	Compensation	Précisions
Heures supplémentaires	Sans objet		
Heures complémentaires	Sans objet		
Travail de nuit (entre 22h et 6h)	Prolongation ou anticipation de la journée de travail (incluant l'équivalent de +/- 4 heures dans la plage 22h-6h)	Prime de 100 €	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la base du volontariat (attestation à renseigner) • Délai de prévenance 1 semaine • Doit rester exceptionnel
	Nuit de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Récupération 1 journée • Prime de 200 € 	
Travail le dimanche ou un jour férié (hors 1er mai)	1/2 journée (équivalent de +/- 4 heures)	<ul style="list-style-type: none"> • Récupération 1/2 journée • Montant le plus favorable entre : Prime de 100 € ou majoration 100 % de la rémunération d'une ½ journée 	
	Journée entière	<ul style="list-style-type: none"> • Récupération 1 journée • Montant le plus favorable entre : Prime de 200 € ou majoration 100 % de la rémunération d'une ½ journée 	
Travail le samedi	1/2 journée (équivalent de +/- 4 heures)	<ul style="list-style-type: none"> • Récupération 1/2 journée • Prime de 50 € 	<ul style="list-style-type: none"> • Approbation ou demande préalable manager • Délai de prévenance 1 semaine
	Journée entière	<ul style="list-style-type: none"> • Récupération 1 journée • Prime de 100 € 	

ANNEXE

Attestation de volontariat pour le travail dominical, de nuit ou un jour férié*

Je soussigné(e) (prénom / nom) _____ déclare par la présente être volontaire à titre exceptionnel pour travailler :

- le dimanche __ / __ / _____
- la nuit du __ / __ / _____
- le jour férié __ / __ / _____

à (préciser le lieu de la mission) _____ , dans le cadre de la prestation/chantier
(préciser la nature de la mission) _____ .

Dans le cas d'un dimanche travaillé, le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives sera pris le __ / __ / __

Dans la cas du travail de nuit ou de jour férié, je bénéficierai d'une journée (demi-journée) de récupération, le cas échéant, qui devra être planifiée dans le mois de _____ .

Signature salarié(e)

Signature Directeur de Pôle

* Sauf le 1^{er} mai qui est férié et chômé avec une interdiction légale de travail