

**Guide Mémento – Recueil PX3
Heures complémentaires - Heures supplémentaires**

SOMMAIRE

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES 2

31 - HEURES COMPLEMENTAIRES 2

311 - Définition des heures complémentaires 2

312 - Plafonnement des heures complémentaires..... 2

313 – Recours aux heures complémentaires 2

314 – Régime indemnitaire des heures complémentaires 3

315 - Dépassement prolongé de l’horaire prévu au contrat 3

32 - HEURES SUPPLEMENTAIRES 4

321 - Définition des heures supplémentaires 4

322 - Personnels concernés 4

323 - Décompte des heures supplémentaires 4

3231 - Cadre du décompte des heures supplémentaires 4

3232 - Travail effectif 6

3233 - Cas des absences..... 7

324 - Traitement des heures supplémentaires 8

325 - Volume maximal d’heures supplémentaires 8

326 - Contingent annuel des heures supplémentaires 8

3261 - Nature individuelle du contingent..... 8

3262 - Règle d’imputation des heures supplémentaires sur le contingent 8

3263 - Contreparties liée au dépassement du contingent 9

327 – Majorations de salaire 9

3271 - Taux de majoration..... 9

3272 - Pluralité d’emploi ou d’activités 10

ANNEXE Dispositions générales relatives à l’assiette de calcul des HS, RCE ET COR 11

3 - HEURES COMPLEMENTAIRES - HEURES SUPPLEMENTAIRES

31 - HEURES COMPLEMENTAIRES

311 - Définition des heures complémentaires

CORP-DRHRS-2013.0031
du 12.02.13

Les heures complémentaires sont des heures de travail que La Poste demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel, ne peuvent avoir pour effet de porter leur durée du travail au niveau de la durée légale ou de la durée réglementaire applicable aux agents à temps complet affectés dans le même service ou établissement.

312 - Plafonnement des heures complémentaires

En application de l'article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996, précisé par l'article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999, « La Poste peut demander à l'agent d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail prévue au contrat, sous réserve que le contrat ou un avenant ultérieur prévoit expressément cette faculté. En aucun cas, les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'une convention de forfait dans le contrat de travail. »

Exemple : un salarié travaille 24 heures par semaine. Le plafond de recours aux heures complémentaires est de $1/3 \times 24 = 8$ heures complémentaires. Le salarié pourra donc effectuer jusqu'à 32 heures (24 + 8), cette durée restant inférieure à la durée légale (35 heures).

313 – Recours aux heures complémentaires

La possibilité de recours aux heures complémentaires doit être inscrite dans le contrat de travail du salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées ces heures complémentaires.

Lorsque La Poste envisage de recourir aux heures complémentaires, le salarié doit en être informé au moins **trois jours** avant leur réalisation.

À cette occasion, les motifs qui justifient le recours aux heures complémentaires doivent être précisés au salarié. Des circonstances imprévisibles peuvent justifier un délai plus bref, telle que l'absence d'un agent ou un surcroît d'activité imprévu.

Dans ce cas, l'accord exprès de l'agent est nécessaire.

- Refus justifié du salarié

Le refus de l'agent d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement dès lors que :

- le recours aux heures complémentaires n'est pas prévu par le contrat de travail,
- les heures complémentaires proposées par La Poste vont au-delà des limites fixées par le contrat de travail (article L.3123-14 du Code du Travail),
- le délai de 3 jours d'information préalable avant la réalisation des heures complémentaires n'a pas été respecté.

- Refus injustifié du salarié

En revanche, lorsque le salarié refuse d'effectuer des heures complémentaires prévues dans le contrat et qu'il en a été informé plus de 3 jours avant leur réalisation, il commet une faute.

314 – Régime indemnitaire des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel sont rémunérées et ne peuvent donner lieu à repos compensateur.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10^{ème} de l'horaire prévu au contrat sont majorées, dès la première heure, à hauteur de 10 %, et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail.

De plus, si une limite maximale d'heures au-delà du plafond légal de 1/10^{ème} et jusqu'à un tiers de la durée est prévue dans le contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10^{ème} donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (article L.3123-22 du Code du Travail).

Exemple : si le contrat de travail fixe une durée hebdomadaire de 20h, les heures complémentaires seront majorées de 10 % jusqu'à la 23^{ème} heure et de 25 % à partir de la 23^{ème} heure (d'un dixième de 20h) jusqu'à la 26^{ème} heure (représentant la limite maximale d'un tiers).

315 - Dépassement prolongé de l'horaire prévu au contrat

L'article 3123-15 du Code du Travail précise que : « *Lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L.3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.* »

L'article 14 de l'accord d'entreprise du 17 juin 1999 sur les conditions d'emploi des salariés relevant de la Convention Commune, fait d'ailleurs référence à ce dispositif (dans son ancienne version) : « *lorsque la moyenne hebdomadaire des heures complémentaires effectuées sur douze semaines consécutives est supérieure à 2 heures (même si sur certaines de ces semaines aucune heure complémentaire n'est accomplie), la durée du travail prévue au contrat doit être augmentée de cette moyenne dans les conditions prévues à l'alinéa précédent* ».

Exemple : le contrat d'un salarié prévoit 20 heures de travail hebdomadaires et un accomplissement éventuel de 2 heures complémentaires par semaine. Le salarié effectue au cours d'une période de 12 semaines :

- 22 heures pendant 5 semaines (soit 10 heures complémentaires),
- 27 heures pendant 7 semaines (soit 49 heures complémentaires).

Son horaire moyen se calcule de la façon suivante :

$(22 \times 5) + (27 \times 7)$, soit $110 + 189 = 299$ heures travaillées ;

$299 / 12 = 24$ heures et 54 minutes.

Un avenant au contrat doit être proposé au salarié pour un horaire de 25 heures par semaine.

Ainsi, le réajustement de l'horaire contractuel, sauf opposition de l'agent et dans le respect du préavis (7 jours), doit être concrétisé par la signature d'un avenant au contrat initial. Le quota d'heures complémentaires est ainsi modifié en conséquence tout en respectant la double limite du tiers de la durée de base et de la durée légale ou réglementaire de travail.

32 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

321 - Définition des heures supplémentaires

L'heure supplémentaire peut être définie comme toute période de travail effectuée par un salarié, à la demande de son manager, au-delà de la durée légale du travail et répondant à la définition du temps de travail effectif.

La décision de recourir aux heures supplémentaires constitue une prérogative de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction. Un salarié ne peut donc en principe refuser d'exécuter, sans motif légitime, les heures supplémentaires dès lors :

- que celles-ci sont justifiées par les besoins de l'entreprise,
- le travail supplémentaire demandé ponctuellement relève bien de ses fonctions et qualifications,
- qu'elles s'inscrivent bien dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Lorsque la durée collective de travail est fixée conventionnellement à un niveau inférieur à 35 heures, les heures effectuées au-delà de l'horaire collectif mais dans la limite de la durée légale ne doivent pas être majorées.

322 - Personnels concernés

L'ensemble des agents en CDI et CDD relève des dispositions de la présente circulaire. En revanche, en sont nécessairement exclus de par la réglementation qui leur est applicable, les salariés à temps partiel (sauf le temps partiel en raison des besoins de la vie familiale) et sous convention de forfait annuel en jours.

323 - Décompte des heures supplémentaires

3231 - Cadre du décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se décomptent en principe dans le cadre hebdomadaire.

Cependant, il existe aujourd'hui différentes exceptions à l'appréciation dans le cadre hebdomadaire des heures supplémentaires. Il s'agit principalement :

- des anciens dispositifs d'aménagement pluri hebdomadaires du temps de travail mis en place par des accords collectifs conclus avant la loi du 20 août 2008 (principalement, à La Poste, des cycles de travail),
- des organisations pluri hebdomadaires du temps de travail négociées ou non dans le cadre des nouveaux dispositifs introduits par la loi n°2008-789 du 20 août 2008 et du décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008.

A - DANS LE CADRE DES ORGANISATIONS A 35 HEURES HEBDOMADAIRES

Les heures supplémentaires se décomptent en principe dans le cadre de la semaine civile.

La semaine civile est définie comme allant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures (sauf si un accord collectif prévoit une autre période de sept jours calendaires).

B - DANS LE CADRE D'UN CYCLE DE TRAVAIL

Lorsque le temps de travail est réparti sur plusieurs semaines dans le cadre de l'ancien dispositif de cycle de travail, les heures supplémentaires s'apprécient au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence (cycle de travail) fixée par l'accord.

**C - DANS LE CADRE DES NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL INTRODUITS PAR
LA LOI DU 20.08.08 ET SON DECRET DU 04.11.08**

Pour rappel, la loi n°2008-789 du 20 août 2008 a introduit un régime unique d'aménagement du temps de travail selon des périodes pluri hebdomadaires de 2 semaines à une année au plus, qui doit être négocié (dispositif des articles L.3122-2 et suivants du Code du Travail).

A défaut d'accord collectif, le décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 définit le régime de quatre semaines au plus qui peut être mis en place de façon unilatérale par l'employeur (articles D.3122-7-1 à D.3122-7-3 du Code du Travail).

a) Dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur une période pluri hebdomadaires entre 2 semaines et une année au plus

La loi définit plusieurs seuils de déclenchement des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord collectif.

- Cas de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence annuelle

La loi institue :

- un seuil de décompte obligatoire des heures supplémentaires, sur l'année : constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles (ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord),
- un second seuil de décompte facultatif, sur la semaine : constituent alors des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord (qui se déduiront des heures supplémentaires réalisées le cas échéant sur l'année).

Exemples :

Un accord collectif présente une organisation du temps de travail sur l'année. Il fixe à 40 heures la limite haute par semaine et le plafond annuel à 1607 heures.

Cas n°1 : Le salarié travaille durant 5 semaines dans l'année 42 heures dans la semaine. Le plafond de 40 heures par semaine étant dépassé (de 2 heures) à 5 reprises, 10 heures supplémentaires seront donc dues en cours d'année au titre du dépassement de la limite haute hebdomadaire.

A la fin de l'année, le salarié a effectué 1632 heures. 15 heures supplémentaires devront donc lui être payées en fin d'année (1632 – 1607 – 10 = 15).

Cas n°2 : Le salarié effectue des heures en plus de la durée hebdomadaire initialement prévue sans que ces heures n'atteignent le plafond hebdomadaire de 40 heures : aucune heure supplémentaire ne lui sera donc payée en cours d'année.

A la fin de l'année, il a effectué 1622 heures. Il percevra 15 heures supplémentaires (1622-1607) au titre des heures effectuées au-delà de cette limite des 1607 heures.

Cas n°3 : Le salarié effectue, pendant 2 semaines, 2 heures en plus au-delà du plafond de 40 heures par semaine.

4 heures supplémentaires lui seront donc dues en cours d'année.

A la fin de l'année, sa durée du travail n'excède toutefois pas 1607 heures annuelles. Le salarié ne pourra pas alors prétendre au paiement d'autres heures supplémentaires en fin d'année. Les quatre heures payées au titre du dépassement de la limite haute hebdomadaire lui sont acquises.

- Cas de l'aménagement du temps de travail sur une période pluri hebdomadaires infra annuelle

La loi institue :

- un seuil de décompte des heures supplémentaires obligatoire, sur la période de référence : constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord,
- un second seuil facultatif de décompte des heures supplémentaires, sur la semaine : peuvent être des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire fixée, le cas échéant, par l'accord (qui se déduiront des heures supplémentaires réalisées le cas échéant sur la période de référence).

Exemple :

*Dans le cadre d'un accord avec une période de référence de 12 semaines et une limite haute prévue dans l'accord à 44 heures. Sont effectuées par un salarié, 2 semaines à 47 heures et au final 440 heures sur la période au lieu de 420 heures (35*12). Cet agent aura droit au paiement des heures supplémentaires suivantes :*

- *examen des heures supplémentaires par dépassement de la limite haute de 44 heures : en l'espèce, 6 heures devront être payées en cours de période (3h*2 semaines= 6),*
- *examen des heures supplémentaires à la fin de la période : 440-420-6 = 14 heures. 14 heures supplémentaires seront dues en fin de période.*

b) Dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur des périodes de travail de 4 semaines au plus

Selon l'article D.3122-7-3 du Code du Travail, sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures par semaine,
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures calculée sur chaque période de référence de quatre semaines au plus (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires comptabilisées au titre du dépassement de la durée hebdomadaire ci-dessus).

Exemples :

A défaut d'accord collectif, dans le cadre d'une organisation pluri hebdomadaire de 3 semaines mise en place unilatéralement par l'employeur :

Cas n°1 : Le salarié effectue pendant 2 semaines 40 heures et la 3^{ème} semaine 35 heures soit 115 heures au total.

Le salarié aura droit au paiement de deux heures supplémentaires au titre du dépassement de la limite des 39 heures hebdomadaires.

Il aura droit à l'issue de la période au paiement de 8 heures supplémentaires (115-105-2=8) au titre du dépassement des 35 heures en moyenne (35x3=105).

Cas n°2 : Si un salarié effectue pendant 2 semaines 39 heures et la 3^{ème} semaine 29 heures (soit 107 heures au total), le salarié n'aura pas droit au paiement d'heures supplémentaires au titre du dépassement de la limite des 39 heures hebdomadaires puisque ce plafond n'aura pas été dépassé.

En revanche, il a effectué 107 heures sur la période. Il bénéficiera alors du paiement de deux heures supplémentaires au titre du dépassement des 35 heures en moyenne (107-105= 2).

3232 - Travail effectif

Le temps de travail effectif est la période pendant laquelle le salarié est à la disposition de son employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

*3233 - Cas des absences***A - CAS GENERAL**

En règle générale, les périodes non travaillées assimilées à du temps de travail effectif (par exemple, les ASA institutionnelles) et certaines assimilées à du temps de travail effectif au titre de la rémunération (par exemple, les examens médicaux obligatoires) sont prises en compte dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires.

L'**ANNEXE** présente ce qui rentre ou non dans cette assiette de calcul.

Exemples :

Cas n°1 :

Est concerné un salarié qui relève d'un horaire collectif de 35 heures hebdomadaire sur 5 jours (7 heures par jour). Une semaine donnée, ce salarié travaille le lundi deux heures en plus (par rapport à son horaire habituel de travail). Il est malade, cette même semaine, le jeudi et vendredi. Les absences pour maladie n'entrant pas dans l'assiette du calcul des heures supplémentaires, le salarié aura donc effectué 23h de travail effectif. La limite des 35h n'ayant pas été dépassée, les deux heures en plus (effectuées le lundi) n'ouvriront pas droit aux majorations pour heures supplémentaires. Elles seront payées au taux normal.

Cas n°2 :

La situation est la même hormis le fait que le salarié est absent le jeudi et vendredi non parce qu'il est malade mais parce qu'il participe à une formation des conseillers prud'homaux. Dans ce cas, les absences du jeudi et vendredi du salarié entrent dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires. Le salarié devra donc être considéré comme ayant effectué 37h de travail. La limite des 35h ayant été dépassée, les deux heures en plus (effectuées le lundi) ouvriront droit aux majorations pour heures supplémentaires (ou pourront être remplacées en tout ou partie par du RCE à la demande du salarié.)

**B - SPECIFICITES CONCERNANT LES NOUVEAUX DISPOSITIFS DE LA LOI DU
20 AOUT 2008**

a) Dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur une période pluri hebdomadaire entre 2 semaines et une année au plus

La question des conditions de prise en compte des absences pour la rémunération des salariés doit être abordée par les partenaires sociaux dans l'accord collectif mettant en place ces organisations du temps de travail pluri hebdomadaire. L'accord collectif peut donc prévoir des dispositions spécifiques concernant la prise en compte ou l'exclusion de certaines absences dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires.

A défaut de précisions conventionnelles, ce sont les dispositions générales visées au « A » et présentées dans l'**ANNEXE** qui s'appliquent.

b) Dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur des périodes de travail de 4 semaines au plus

L'article D.3122-7-3 du Code du Travail prévoit qu'« en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises ». Dans le cadre de ces régimes de quatre semaines au plus, les absences rémunérées doivent par conséquent être prises en compte pour le calcul des droits à majoration de salaire au titre des heures supplémentaires.

Exemple :

Est concerné un salarié qui relève d'une organisation du temps de travail relevant du décret, de 35h hebdomadaire en moyenne sur 4 semaines. Dans le cadre d'une de ces périodes, ce salarié travaille le lundi de la première semaine deux heures en plus (par rapport à son horaire habituel de travail). La limite des 39 heures sur cette première semaine n'est pas dépassée. Il est en congés payés les 3 autres semaines de la période. En vertu de l'article D.3122-7-3, l'absence pour congés payés étant une « absence rémunérée », elle doit entrer dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires. Le salarié devra donc être considéré comme ayant effectué 142h à l'issue des 4 semaines $[(35 \times 4) + 2]$. La limite des 35h en moyenne étant dépassée, les deux heures en plus (effectuées le lundi de la première semaine) ouvriront droit aux majorations pour heures supplémentaires (ou pourront être remplacées en tout ou partie par un RCE à la demande du salarié).

En revanche, s'agissant des absences non rémunérées, les règles générales visées au « A » s'appliquent.

324 - Traitement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires se traduisent obligatoirement par :

- une rémunération majorée au-delà de 35 heures pouvant être remplacée, sous certaines conditions, en tout ou partie par un repos compensateur équivalent (cf. PX 4 Article 5 relatif aux RCE),
- une contrepartie obligatoire en repos (COR) pour chaque heure effectuée au-delà du contingent (cf. PX 4 Article 6 relatif aux COR).

325 - Volume maximal d'heures supplémentaires

Le recours aux heures supplémentaires doit respecter les durées maximales hebdomadaires du travail (48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives) sous réserve de dérogations prévues par la loi.

Le volume maximal de ces heures supplémentaires est restreint pour certaines catégories de personnel qui sont soumises à des dispositions particulières en matière de durées maximales de travail. Il s'agit par exemple des jeunes de moins de 18 ans et des travailleurs de nuit.

326 - Contingent annuel des heures supplémentaires

3261 - Nature individuelle du contingent

Le contingent est fixé à 220 heures par an et par salarié (D.3121-14-1 du Code du Travail). Il se calcule par année civile et fait l'objet d'un suivi individualisé unique, quel que soit l'établissement d'affectation du salarié. Le contingent annuel n'est pas proratisé en cas de présence sur une partie de l'année seulement.

3262 - Règle d'imputation des heures supplémentaires sur le contingent

Toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de travail s'imputent en principe sur le contingent.

Seules les heures de travail effectif, ou assimilées en vertu de la loi, doivent être prises en compte pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent, ce qui exclut notamment les périodes non travaillées, telles que entre autres les contreparties obligatoires en repos ou les journées de repos compensateur équivalent, les périodes de congés payés, les périodes de maladie même rémunérées, les jours fériés chômés.

Il existe cependant quelques exceptions à la règle d'imputation. Il s'agit principalement :

- des heures supplémentaires effectuées pour faire face à des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement (article L.3121-16 du Code du Travail),
- des heures supplémentaires compensées par un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes.

Exemple :

Un salarié a effectué 10 heures supplémentaires sur la semaine. Il demande :

- *le paiement de 3 de ses heures supplémentaires avec les majorations y afférentes et*
- *le remplacement du paiement de ses 7 autres heures supplémentaires (et des majorations y afférentes) par des repos compensateurs équivalents.*

Dans ce cas, il y aura lieu d'imputer sur le contingent du salarié concerné, seules 3 des 10 heures supplémentaires effectuées par ce dernier.

3263 - Contreparties liée au dépassement du contingent

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent ouvre droit, en plus de son paiement au taux majoré, à une Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) égale à 100 % (cf. § 2.2 relatif aux COR).

327 – Majorations de salaire

3271 - Taux de majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est le suivant :

- 25% du salaire pour chacune des huit premières heures supplémentaires, soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse,
- 50% du salaire pour les heures suivantes, soit à partir de la 44^{ème} heure (article L.3121-22 du Code du Travail).

Ces taux de majoration de salaire applicables aux heures supplémentaires peuvent cependant être adaptés par accord collectif, sans toutefois pouvoir être inférieurs à 10 %.

L'application des taux nécessite parfois une perception dans un cadre plus long que le cadre hebdomadaire en fonction du système d'organisation du temps de travail retenu.

Ainsi, par exemple :

Cas 1 : *Dans le cadre d'une organisation pluri hebdomadaires du travail de 5 semaines (dispositif de l'article L.3122-2 du Code du Travail), ces taux s'appliquent de la façon suivante :*

- ***Au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée dans l'accord***

Il convient de se reporter à ce qui est inscrit dans l'accord. A défaut :

- *les 8 premières heures : majoration à 25%,*
- *au-delà : majoration à 50%.*

- ***Au-delà de la durée moyenne de 35 heures effectuées à la fin de la période pluri hebdomadaires (déduction faite des heures supplémentaires comptabilisées le cas échéant sur la semaine)***

- *les 8 premières heures supplémentaires effectuées en moyenne (soit jusqu'à 43 heures hebdomadaire en moyenne) : majoration à 25%,*
- *au-delà : majoration à 50%.*

Cas 2 : Dans le cadre d'une organisation pluri hebdomadaires du travail de 4 semaines relevant du décret du 4 novembre 2008 :

• **Au-delà de 39 heures effectuées sur la semaine**

- entre 39 et 47 heures : majoration de 25%,
- la 48^{ème} heure : majoration à 50%.

• **Au-delà de la durée moyenne de 35 heures effectuées à la fin de la période pluri hebdomadaires** (déduction faite des heures supplémentaires comptabilisées le cas échéant sur la semaine)

- de la 140^{ème} heure (35 x 4) à la 172^{ème} heure ((35+8) x 4) : majoration à 25%,
- au-delà de la 172^{ème} heure : majoration à 50%.

3272 - Pluralité d'emploi ou d'activités

En cas de réalisation d'heures supplémentaires à La Poste, quels que soient le lieu de réalisation des heures et la Branche ou l'établissement auprès duquel elles sont effectuées, la durée de travail s'apprécie globalement au regard du temps de travail effectué pour La Poste.

Mais en cas de pluralité d'emplois au service de plusieurs employeurs, le décompte des heures supplémentaires se fait en considération du temps de travail dans chaque entreprise.

ANNEXE**DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ASSIETTE DE CALCUL DES
HS, RCE ET COR**

Nature des temps, congés et absences	Assimilation à du travail effectif pour la prise en compte dans l'assiette de calcul		
	HS	RCE	COR
Heures effectivement travaillées	Oui	Oui	Oui
Jours fériés chômés	Oui	Oui	Non
Jours de prise de RCE	Oui	Oui	Non
Jours de repos (organisation pluri hebdomadaire, de cycle ...)	Non	Non	Non
Jours de prise de COR	Oui	Oui	Non
Temps de formation compris dans l'horaire habituel de travail	Oui	Oui	Oui
Déplacement professionnel	Oui	Oui	Oui
Astreinte (hors temps d'intervention)	Non	Non	Non
Temps d'habillage	Non	Non	Non
Congés annuels payés, BONIS, repos exceptionnels	Non	Non	Non
Absences pour maladie et ASA pour raisons médicales	Non	Non	Non
Examens médicaux obligatoires (R. 4624-28 du Code du Travail)	Oui	Oui	Oui
Absences consécutives à un accident du travail ou maladie professionnelle	Non	Non	Non
ASA institutionnelles – JAS - Heures de délégation membres CHSCT	Oui	Oui	Oui
ASA pour la tenue de réunions statutaires des associations de personnels de La Poste (exclusivement pour les titulaires de mandat d'administrateur)	Oui	Oui	Oui
Absence pour siéger dans un organisme s'occupant d'immigrés	Oui	Oui	Non
Mise à disposition temporaire auprès d'organismes sociaux	Oui	Oui	Oui
Congé de paternité	Non	Non	Non
ASA et congé supplémentaire pour événements de famille proprement dits (mariage, PACS, décès, congé supplémentaire pour naissance ou adoption)	Oui	Oui	Non
Autres ASA liées à la vie familiale, prévues par l'instruction du 9 décembre 1985 doc. RH 350 P.as 153 via la circulaire du 8 janvier 1993 - doc RH2 reprenant les dispositions prévues par l'instruction du 9 décembre 1985 doc. RH 350 P.as 153.	Non	Non	Non
Droit individuel de formation (heures effectuées hors temps de travail)	Non	Non	Non
Droit individuel de formation (heures effectuées pendant le temps de travail)	Oui	Oui	Oui
Congé individuel de formation (hors congé examen) – congé de bilan de compétence	Non	Non	Non
Fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes	Non	Non	Non
Formation des conseillers prud'homaux	Oui	Oui	Non
Congé de formation économique, sociale et syndicale	Non	Non	Non
Mission du conseiller du salarié	Oui	Oui	Non
Congés pour des activités d'intérêt général et les absences liées aux obligations du service national (cf. circulaire du 8 janvier 1993 - doc. RH 2) :			
- Fonction d'administrateur d'un organisme de Sécurité sociale	Oui	Oui	Non
- Les autres congés	Non	Non	Non
Absences pour activités politiques (cf. BRH 2006 RH 194)	Non	Non	Non

Le tableau ci-dessus ne concerne strictement que l'assiette des HS, RCE et COR