



**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION  
DE LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET  
DES SERVICES A DOMICILE DU 21 MAI 2010**

\*\*\*

**Avis n°43/2020 du 5 novembre 2020**

---

**AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION**

Avis concernant : la majoration des heures supplémentaires et la prise en charge des heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel de 50 heures, dans le cadre de l'accord modulation du 30 mars 2006

Appuyé par le syndicat de salariés : FEDERATION CFDT SANTE SOCIAUX

---

**OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION**

Règles applicables pour la rémunération des heures supplémentaires en cours de période et au-delà du contingent annuel de 50h pour les temps plein modulés. (articles 12 et 15 de l'accord de branche du 30 mars 2006)

« ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES  
(...)

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail. »

L'article 15 de l'accord de branche du 30 mars 2006, stipule : « En contrepartie à la modulation du temps de travail : le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50h par salarié et par an. » Le contingent d'heures supplémentaires limité à 50 heures par salarié et par an est une contrepartie à la mise en place de la modulation du temps de travail pour un salarié à temps plein par dérogation au code du travail.

Le dépassement de ce contingent a pour conséquence de priver le salarié de sa contrepartie à la modulation de son temps de travail. Il est toutefois admis que ce contingent peut être dépassé conformément à ce que prévoit le code du travail.

---

**POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR**

Sur l'article 12 relatif aux heures supplémentaires :

L'accord de branche ne fixe pas le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires donc il convient en la matière de se référer aux dispositions du code du travail.

« A défaut d'accord, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, la majoration est de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour les suivantes (art. L3121-36 C.trav.)

### Sur l'article 15 relatif aux contreparties

L'employeur ne peut recourir au dépassement du contingent sans avoir préalablement consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou le CSE.

Toute heure effectuée au-delà des 50 heures supplémentaires est majorée aux taux légaux fixés par l'article L.3121-36 du Code du travail à savoir :

- 25% du salaire pour chacune des huit premières heures supplémentaires
- 50% du salaire pour les heures suivantes.

De plus toute heure effectuée au-delà des 50 heures supplémentaires ouvre droit à du repos précisé par l'article du code du travail : (L.3121-33) :

- 50% du temps effectué en heures supplémentaires (soit 30 minutes par heure) pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100% (soit 1 heure par heure) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

En conséquence :

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent de 50h est majorée à 25% de 50 à 58 heures. A cette majoration s'ajoute un repos de 30 minutes dans les structures de moins de 20 salariés et 1 heure dans les autres structures.

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent de 50h est majorée à 50% au-delà de 58 heures. A cette majoration s'ajoute un repos de 30 minutes dans les structures de moins de 20 salariés et 1 heure dans les autres structures.

---

## REPONSE DE LA COMMISSION

Dans le cadre de l'accord de branche relatif aux temps modulés, la durée du travail des salariés employés à temps plein est de 35 heures par semaine et la variation de la durée hebdomadaire est fixée entre 28 heures et 40 heures et se compensent entre elles dans ces limites.

**1 / En cours de période de modulation, le salarié à temps plein peut être amené à travailler au-delà de 40 heures par semaine.** Dans ce cas, les heures au-delà de 40 heures n'entrent pas dans le compteur de modulation. Ce sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

Ces heures supplémentaires :

- Ouvrent droit à une majoration de salaire au taux légal de 25% et/ou au repos compensateur de remplacement ;
- Sont prises en compte dans le contingent annuel de 50 heures sauf si leur paiement et celui des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur équivalent.

Il est nécessaire que l'employeur assure un suivi annuel des heures travaillées au-delà de 40 heures car, même si ces heures n'entrent pas dans le compteur de modulation, elles s'imputent sur le contingent annuel de 50 heures.

**2 / A l'issue de la période de modulation, le compteur de modulation est arrêté.**

2.1 – Lorsque le compteur est positif, les heures sont majorées. Le taux légal de 25 % s'applique aux 8 premières heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de modulation (soit jusqu'à 48 heures hebdomadaires en moyenne) et le taux de 50 % s'applique aux heures effectuées au-delà.

*Exemple : Le nombre d'heures supplémentaires effectuées sur la période de modulation est de 1620 heures (le salarié n'ayant jamais travaillé au-delà de 40 heures par semaine). Les 13 heures supplémentaires effectuées seront majorées à 25%.*

2.2 - L'accord de branche relatif aux temps modulés fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 50 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent annuel, ouvrent droit au bénéfice d'un repos compensateur obligatoire de 50 % (association de 20 salariés ETP au plus) ou de 100 % (association de plus de 20 salariés ETP).

*Exemple : dans une association de 75 salariés ETP, un salarié travaille 1660 heures sur la période de modulation. La durée hebdomadaire n'a pas dépassé 40 heures, sauf pendant 3 semaines où elle atteint 42 heures.*

- *6 heures supplémentaires sont payées en cours d'année au taux majoré de 25 % (heures au-delà de 40 heures hebdomadaires) ; ces heures sont exclues du compteur de modulation qui est de 1654 heures*
- *Le solde d'heures supplémentaire en fin d'année est de 47 heures supplémentaires (1654 – 1607) qui sont payées en fin d'année au taux majoré de 25 % ;*
- *Concernant le contingent d'heures supplémentaires, le salarié a fait 53 h sur l'année (47 + 6). Il y a donc 3 heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent et donc 3 heures de repos compensateur obligatoire sont accordées pour dépassement du contingent.*

Il est nécessaire que l'employeur assure un suivi annuel des heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine, et ce pour pouvoir déclencher les contreparties afférentes en cas de dépassement du contingent annuel.

Pour dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 50 heures, l'employeur doit, au préalable, avoir consulté le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel ou le comité social et économique.

**Pour le collège employeurs**  
**USB-Domicile**  
**Julien MAYET**



**Pour le collège salarié**

*pour la cat.*  
