**Порядок оплаты сверхурочных часов в частном секторе Франции**

В последней статье, обсуждая порядок исчисления рабочего времени в негосударственном секторе Франции, мы выяснили, что рабочая неделя состоит из 35 часов, а каждый час, отработанный свыше, считается сверхурочным (heure supplementaire) в случае полной занятости. Сегодня мы узнаем, как оплачиваются эти дополнительные часы и в каких случаях работник может претендовать на дополнительный отдых.

Прежде всего, следует знать, что начисление сверхурочных не касается менеджмента предприятия (cadre dirigeant), так как рабочий контракт этой категории работников предусматривает количество рабочих дней в году, управляемых самим работником. Остальные категории не могут уклониться от переработки, если того требует производственная необходимость, выраженная руководством в устной или письменной форме. Хотя в некоторых случаях работник имеет право отказаться, если он не был предупреждён достаточно заранее.

Работник не может претендовать на оплату сверхурочных если он отработал их без просьбы руководства, по собственной инициативе. Однако, если было установлено, что дополнительное время потребовалось для своевременного окончания производственного задания, оно должно быть оплачено. В этом случае работает принцип молчаливого согласия руководства на оплату дополнительных часов. На практике, в большинстве случаев, вероятность такой ситуации обсуждается сторонами заранее.

Что касается максимального количества допустимых законом дополнительных часов работы (contingent annuel), то оно может отличаться на разных предприятиях, при этом, лимит устанавливается в коллективном соглашении (convention collective). В отсутствие коллективного соглашения он не может превышать 220 часов в год на одного работника и учитываются понедельно. Если же коллективное соглашение устанавливает более высокий порог, то в таком случае общее время работы в неделю не должно превышать максимальную длительность работы, разрешённую Трудовым кодексом (44 или 48 часов, см. нашу предыдущую публикацию) и, при этом, обязательно предоставляется дополнительный отдых (la contrepartie en repos).

Тарифы, по которым оплачиваются сверхурочные устанавливаются коллективным соглашением и зависят от их количества. Размер доплаты не может быть менее 10% и начисляется на зарплату брутто. Если вместо дополнительной оплаты предоставляется дополнительный отдых, его протяжённость должна быть эквивалентна тарифу доплаты. Иначе говоря, если ваша доплата составляет 50% к базовой ставке, то за 1 отработанный сверхурочно час, вы должны получить 1 час 30 минут дополнительного отдыха.

В случае, если на вашем предприятии отсутствует коллективное соглашение, Трудовой кодекс предусматривает следующие доплаты:

+ 25% к базовой ставке за первые 8 часов в течение одной и той же недели (часы с 36-го по 43-ий)

+ 50% к базовой ставке за все последующие часы (начиная с 44-го).

Следует, однако, иметь в виду, что в отдельных случаях переработка не оплачивается вовсе. Это касается некоторых срочных работ по предотвращению катастроф, спасательных мероприятий и т.д., а также, в случае, когда вместо оплаты предоставляются дополнительные часы отдыха.

Теперь несколько слов о дополнительном отдыхе за переработку. Он может начисляться, как на contingent annuel (+220 часов в год, см. выше), так и сверх него. В пределах contingent annuel дополнительные отгулы устанавливаются коллективным соглашением. В отсутствие коллективного соглашения, начисление дополнительны отгулов за часы сверх contingent annuel устанавливается в следующих объёмах:

- 50% за каждый сверхурочный час, превышающий contingent annuel, в компаниях с персоналом менее, чем 20 работников.

- 100% за каждый сверхурочный час, превышающий contingent annuel, в компаниях с персоналом более, чем 20 работников.

Работник может попросить день или полдня отгула после того, как у него накопилось 7 часов такого дополнительного отдыха. В этом случае необходимо предупредить администрацию, как минимум за неделю и она обязана дать ответ в течение недели. В случае отказа, такой отдых должен быть предоставлен не поздней, чем через 2 месяца после запроса.

Если в течение недели выпал выходной или праздничный день, дополнительные часы, отработанные в другие дни недели, не оплачиваются. Впрочем, администрация вольна по своему усмотрению их всё же оплатить.

Количество сверхурочных и сумма оплаты за них должны фигурировать в платёжной ведомости. Оплата за них должна осуществляться вместе с зарплатой за тот же месяц. Если дни недели выпадают на два месяца, оплата производится в следующем.

Доход, полученный от оплаты дополнительных часов работы, освобождается от уплаты подоходного налога в пределах 7 500 евро нетто. Иначе говоря, если такой доход составил в предыдущем году (декларация о доходах подаётся во Франции за предыдущий год) 8 000, налог будет начисляться на 500 евро. При этом, количество часов, освобождённых от уплаты налога, будут указаны в пред-заполненной декларации. Этот доход также освобождён от налогов на заработную плату в части, касающейся страхования трудоспособного возраста в пределах 11,31% от зарплаты.

**Отдельно стоит рассмотреть порядок дополнительных часов в случае неполной занятости**.

Если ваша рабочая неделя длится менее 35-ти часов, дополнительные часы называются heures complémentaires, а не heures supplémentaires, как в случае полной занятости. Максимальное количество таких часов не должно превышать 1/10 рабочего времени, предусмотренного контрактом. То есть, если у вас в контракте указано 30 часов в неделю, heures complémentaires не могут превышать 3 часа. Однако, коллективное соглашение может предусматривать их длительность до 1/3 рабочего времени, указанного в контракте.

Что касается тарифов оплаты, в случае если иное не предусмотрено коллективным соглашением, установлены следующие минимальные нормы:

+ 10% за каждый heure complémentaire в пределах 1/10 от оговоренной в контракте длительности работы

+ 25% за каждый heure complémentaire свыше 1/10 и в пределах 1/3 от оговоренной в контракте длительности работы

При этом, работник имеет право отказаться от дополнительных часов в случае, если он уже отработал максимально предусмотренное его контрактом время или если он был извещён о необходимости дополнительной работы слишком поздно (менее, чем за 3 дня). Важно знать, что необоснованный отказ от дополнительных часов может послужить поводом для дисциплинарных мер, вплоть до увольнения по причине грубого нарушения (faute grave ou faute lourde).

Итак, мы рассмотрели все случаи, предусмотренные законом для сверхурочных часов. Но что делать, если ваш патрон под каким-либо предлогом недоплачивает вам за сверхурочные? Прежде всего, следует отправить ему письмо с напоминанием. Это должно быть непременно письмо с уведомлением о вручении (lettre recommandée avec avis de réception), иначе вы не сможете доказать его получение адресатом. Если это не помогло, обратитесь к представителю персонала (représentant du personnel) если он имеется на вашем предприятии. Если же всё это не помогло, отправляйтесь в трудовую инспекцию (DREETS) или в conseil de prud'hommes, о котором мы расскажем в одной из следующих публикаций. Подробней о защите ваших прав вы можете узнать из нашей статьи «Ваши трудовые права во Франции нарушаются. Что делать?» на нашем сайте или в блоге фейсбука.

В следующей статье Le Grand Est RH мы рассмотрим причины, по которым администрация предприятия может уволить работника. Чтобы её не пропустить подписывайтесь на обновления страницы <https://www.facebook.com/legrandestrh> и заходите на сайт <https://www.legrandestrh.fr/1/> У нас будет ещё много интересных тем.

А пока, поставьте лайк этой заметке и посоветуйте Le Grand Est RH вашим знакомым.

Автор Валерий Климук

При использовании этой статьи прошу ссылаться на источник

#РаботаВоФранции #ОплатаСверхурочных #УсловияТруда #LeGrandEstRH