



Un salarié doit-il récupérer les heures qu'il n'a pas pu effectuer ?

Vérfié le 06 septembre 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Certains événements peuvent empêcher le salarié de travailler.

Dans ce cas, il est possible d'effectuer ces heures de travail dites *perdues* par la suite.

Cela est possible selon les situations suivantes :

- Causes accidentelles, intempéries ou cas de **force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33790>)
- Inventaire de l'entreprise
- Prise d'un pont (défini comme étant une période non travaillée de 1 ou 2 **jours ouvrables** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>), soit compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire, soit précédant les congés annuels)

L'accomplissement des heures perdues est mis en place à l'initiative de l'employeur.

Le salarié ne peut pas refuser d'effectuer ces heures.

⚠ Attention : les heures de travail non réalisées pour cause de grève, d'absence pour cause de jour férié ou de retard du salarié ne peuvent pas faire l'objet d'un dispositif d'heures perdues à effectuer.

L'employeur doit informer au préalable l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des conditions de mise en place des heures perdues à effectuer.

Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'employeur informe l'inspecteur du travail immédiatement.

L'accomplissement des heures perdues peut être fixé par accord collectif d'entreprise, accord d'établissement ou de convention, ou accord de branche.

À défaut d'accord, la durée du travail ne peut pas être augmentée de plus d'1 heure par jour.

La durée de travail ne peut pas être augmentée non plus de plus de 8 heures par semaine.

Les heures perdues doivent être effectuées dans les 12 mois précédant ou suivant leur perte.

Il n'est pas possible de répartir ces heures uniformément sur toute l'année.

Les heures perdues à effectuer ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Elles ne font donc pas l'objet d'une rémunération majorée.

Textes de référence

- Code du travail : article L3121-50 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033020250&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000033020250&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Conditions (ordre public)
- Code du travail : article L3121-51 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020247&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033020247&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Répartition (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3121-52 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003041&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033003041&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Répartition (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles R3121-31 à R3121-33 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033452977&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033452977&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Démarches, répartition (ordre public)
- Code du travail : articles R3121-34 et R3121-35 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033452980&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033452980&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Répartition, délai de récupération (dispositions supplétives)