Dernière mise à jour le 25 décembre 2019

Comment décompter sans erreur des heures supplémentaires en 2019 ?

Afin de vous éclairer sur le décompte des heures supplémentaires, notre fiche pratique vous propose plusieurs exemples concrets et chiffrés.

Sommaire

- Présentation du contexte
- Exemples concrets
- Salarié 1
- Salarié 2
- Salarié 3
- Salarié 4
- Salarié 5

Présentation du contexte

Au sein de l'entreprise est appliqué le rythme de travail suivant selon la base de la durée légale :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	TOTAL
7	7	7	7	7	35 heures

Exemples concrets

Salarié 1

Le gestionnaire de paie relève les horaires suivants:

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9	7	9	7	7

Décompte des heures supplémentaires

- Total des heures prises en compte pour décompte des HS : 39 ;
- Nombre heures supplémentaires dans la semaine : 4

Salarié 2

Le gestionnaire de paie relève les horaires suivants

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi

9	7	absence	7	7

Le salarié est absent durant toute la journée de mercredi (1 jour de congé payé)

Décompte des heures supplémentaires

- Total des heures prises en compte pour décompte des HS : 30 (le jour de congé payé est exclu du décompte des heures prises en considération afin de constater des heures supplémentaires) ;
- Nombre heures supplémentaires : 0 ;
- Au total le salarié a réalisé 30 heures au lieu de 28 heures comme cela est prévu par le rythme de travail en vigueur dans l'entreprise ;
- 2 heures doivent être rémunérées sans majoration (heures diverses), elles ne sont pas éligibles à la déduction forfaitaire loi TEPA ainsi qu'à la défiscalisation et réduction de cotisations salariales.

Salarié 3

Le gestionnaire de paie relève les horaires suivants

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9	7	absence	7	7

Le salarié est absent durant toute la journée de mercredi (1 jour de RTT)

Décompte des heures supplémentaires

- Total des heures prises en compte pour décompte des HS : 30 (le jour de RTT est exclu du décompte des heures prises en considération afin de constater des heures supplémentaires) ;
- Nombre heures supplémentaires : 0 ;
- Au total le salarié a réalisé 30 heures au lieu de 28 heures comme cela est prévu par le rythme de travail en vigueur dans l'entreprise ;
- 2 heures doivent être rémunérées sans majoration (heures diverses), elles ne sont pas éligibles à la déduction forfaitaire loi TEPA ainsi qu'à la défiscalisation et réduction de cotisations salariales.

Salarié 4

Un salarié, sous contrat CDD, quitte l'entreprise le mercredi (fin normale de son contrat CDD).

Le gestionnaire de paie relève les horaires suivants

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10	9	10		

Décompte des heures supplémentaires

- Total des heures prises en compte pour décompte des HS : 29 ;
- Nombre heures supplémentaires : 0 ;
- Au total le salarié a réalisé 29 heures au lieu de 21 heures comme cela est prévu par le rythme de travail en vigueur dans l'entreprise ;
- 8 heures doivent être rémunérées sans majoration (heures diverses), elles ne sont pas éligibles à la déduction forfaitaire loi TEPA ainsi qu'à la défiscalisation et réduction de cotisations salariales.

Salarié 5

Le gestionnaire de paie relève les horaires suivants

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
9	7	absence	7	7

Le salarié est absent durant toute la journée de mercredi (maladie confirmée par un arrêt de travail et qui ouvre droit au maintien de l'employeur à 100% du salaire net)

Décompte des heures supplémentaires

- Total des heures prises en compte pour décompte des HS : 30 ;
- Nombre heures supplémentaires : 0 ;
- Au total le salarié a réalisé 30 heures au lieu de 28 heures comme cela est prévu par le rythme de travail en vigueur dans l'entreprise ;
- 2 heures doivent être rémunérées sans majoration (heures diverses), elles ne sont pas éligibles à la déduction forfaitaire loi TEPA ainsi qu'à la défiscalisation et réduction de cotisations salariales.