

Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Les heures supplémentaires

Au delà de la durée de travail légale, découvrez comment sont décomptées les heures supplémentaires et comment elles sont rémunérées.

Sommaire

- Comment sont décomptées les heures supplémentaires ?
- Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?
- Les heures supplémentaires ouvrent-elles droit à une contrepartie en repos ?
- Qu'est-ce-que le contingent annuel d'heures supplémentaires ?
- Un salarié peut-il décider de lui-même d'effectuer des heures supplémentaires ?
- Un salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?
- Les heures supplémentaires contractualisées peuvent-elles être supprimées ?

Les heures supplémentaires ne concernent que les salariés qui travaillent à temps complet. S'agissant des salariés à temps partiel, on parle d'heures complémentaires.

Comment sont décomptées les heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée légale de travail, soit au-delà de 35 heures par semaine civile (sauf accord collectif prévoyant une autre période de 7 jours consécutifs constituant la semaine). **Articles L 3121-28 et L 3121-29 du Code du Travail.**

En cas d'aménagement du temps de travail sur 4 semaines consécutives par l'attribution de jours de repos, les heures supplémentaires sont les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures sur une semaine ;
- au-delà de 35 heures sur une moyenne de 4 semaines.

En cas d'aménagement du temps de travail sur l'année ou de modulation du temps de travail avec des semaines hautes et basses, les heures supplémentaires sont les heures effectuées :

- au-delà des limites hautes fixées par l'accord collectif ;
- au-delà de la durée légale fixée sur l'année (1607 heures) ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

En cas d'attribution de jours de repos sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées :

- au-delà de 39 heures sur une semaine (ou d'une durée inférieure si l'accord collectif le prévoit) ;
- au-delà de la durée légale fixée sur l'année (1607 heures) ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

En cas d'aménagement du temps de travail sur un cycle, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne sur le cycle.

Article L 3121-41 du Code du Travail.

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?

Les majorations des heures supplémentaires sont déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche étendu, le taux de majoration ne pouvant pas être inférieur à 10 %. **Article L 3121-33 du**

Code du Travail.

Si aucun accord collectif n'est applicable dans l'entreprise, les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la 43^{ème} heure sont majorées de 25 %. A partir de la 44^{ème} heure, elles sont majorées de 50 %. **Article L 3121-36 du Code du Travail.**

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement. Dans ce cas, le repos compensateur doit être équivalent au paiement de l'heure plus de sa majoration.

Attention : Le paiement des heures supplémentaires doit être clairement mentionné sur le bulletin de paie (nombre d'heures et taux de majoration). **Article R 3243-1 du Code du Travail.** Le fait de mentionner sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement exécuté caractérise le délit de travail dissimulé. **Cass. soc., 18/05/17, n° 15-23.645.**

Il est interdit de rémunérer les heures supplémentaires sous forme de prime. **Cass. soc., 23/03/16, n° 14-21.772 / Cass. soc., 15/03/17, n° 15-25.102.**

Dans le même esprit, le paiement des heures supplémentaires ne peut pas être compensé par une utilisation jugées abusive du téléphone de l'entreprise. **Cass. soc., 31/01/18, n° 16-14.619.**

Les heures supplémentaires ouvrent-elles droit à une contrepartie en repos ?

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent annuel n'ouvrent pas droit à une contrepartie en repos, sauf accord d'entreprise ou de branche le prévoyant.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie en repos déterminée par accord d'entreprise ou de branche. A défaut d'accord, elle est de 50 % dans les entreprises de 20 salariés et moins, et de 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés. **Articles L 3121-30 et L 3121-38 du Code du Travail.**

Qu'est-ce-que le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Il s'agit du nombre d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées par un salarié sur l'année.

Le contingent annuel est déterminé par accord d'entreprise ou de branche. A défaut d'accord, il est de 220 heures par an et par salarié. **Article D 3121-24 du Code du Travail.**

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent doivent donner lieu à une information du CSE.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel doivent donner lieu à un avis préalable du CSE.

Article L 3121-33 du Code du Travail.

Un salarié peut-il décider de lui-même d'effectuer des heures supplémentaires ?

Un salarié ne peut en principe effectuer des heures supplémentaires qu'à la demande de son employeur. S'il les effectue de lui-même, l'accord de l'employeur est requis. Cet accord peut toutefois être implicite. Par ailleurs, les heures supplémentaires effectuées par le salarié à son initiative doivent être rémunérées s'il est établi que la réalisation de ces heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Cass. soc., 14/11/18, n° 17-16.959

Un salarié peut-il refuser d'effectuer des heures supplémentaires ?

Non, dès lors que l'employeur a bien respecté toutes les conditions légales à l'accomplissement des heures supplémentaires. Dans ce cas, le refus du salarié peut être sanctionné.

Les heures supplémentaires contractualisées peuvent-elles être supprimées ?

L'employeur ne peut pas supprimer de manière unilatérale le paiement des heures supplémentaires dès lors que celles-ci constituent un élément de la rémunération prévue au contrat de travail.

En effet, il est de jurisprudence constante qu'un employeur ne peut pas modifier le montant ou la structure de la rémunération d'un salarié sans son accord.

Cass. soc., 07/03/18, n° 17-10.870.