

Les heures supplémentaires

Description

Le salarié qui dépasse la [durée légale de travail](#) effectue des heures supplémentaires. En contrepartie de ces heures de travail effectuées, le salarié bénéficie d'une rémunération plus favorable ou d'un repos compensateur sous certaines conditions. En l'absence de dispositions conventionnelles, le dispositif des heures supplémentaires est encadré par le Code du travail.

[Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise](#)[Télécharger notre guide sur le forfait jours](#)

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

On considère qu'un salarié effectue une heure supplémentaire dès lors qu'il travaille au-delà de la durée légale de travail.

Pour rappel, la durée légale de travail est de **35 heures par semaine**. Cela signifie donc que les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires.

Les heures de travail supplémentaires ouvrent droit à une rémunération à un taux majoré et à un repos compensateur.

Attention : Il est important de faire la distinction entre heure supplémentaire et [heure complémentaire](#). Les heures supplémentaires concernent les salariés à temps plein alors que les heures complémentaires concernent les salariés à temps partiel.

Dans quels cas peut-on effectuer des heures supplémentaires ?

En général, les heures supplémentaires sont **réalisées à la demande de l'employeur**. Dans ce cas, le salarié a l'obligation d'effectuer ces heures supplémentaires sauf si l'employeur ne l'a pas prévenu suffisamment en avance.

Par ailleurs, le salarié peut **réclamer le paiement des heures supplémentaires** qui n'ont pas été demandées par l'employeur lorsque la réalisation de celles-ci était

nécessaire pour accomplir ses tâches.

Le dispositif des heures supplémentaires ne concerne pas les cadres dirigeants ni les salariés en forfait jours.

Comment calculer les heures supplémentaires ?

L'employeur doit respecter certaines règles liées aux heures supplémentaires. Les salariés peuvent accomplir des heures dans la limite d'un certain nombre d'heures.

Le décompte hebdomadaire

En principe, les heures supplémentaires sont décomptées par semaine. L'employeur doit veiller à ce que le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne dépasse pas la durée maximale hebdomadaire de travail soit :

- 10 heures par jour ;
- 48 heures par semaine ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le contingent annuel

Le contingent annuel d'heures supplémentaires correspond au plafond des heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié dans l'année.

La convention ou l'accord collectif détermine le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel.

En l'absence de convention ou d'accord collectif dans l'entreprise, le contingent annuel d'heures supplémentaires correspond à **200 heures par salarié**.

En cas de dépassement du contingent annuel, il est possible pour le salarié d'effectuer des heures supplémentaires dès lors que la durée maximale hebdomadaire est respectée.

Par ailleurs, il existe des cas dans lesquels les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Ainsi, en cas d'heures travaillées dans le cadre de travaux urgents ou lorsque ces heures permettent au salarié de bénéficier d'une contrepartie en repos obligatoire.

Zoom : Les professionnels de LegalPlace proposent de vous accompagner pour [négocier un accord forfait jour dans votre entreprise](#). A cette fin, il vous suffit de remplir le formulaire pour commencer les négociations relatives à l'accord forfait jour.

Le contingent annuel

Il existe une limite d'heure appelée contingent annuel. Le nombre d'heures prévues dans le contingent annuel est défini par une convention collective ou un accord collectif d'entreprise.

A défaut d'accord, le nombre maximal d'heures supplémentaires est de **220 heures par salarié et par an**.

A noter : Il se peut que certaines heures effectuées en dehors de la limite d'heures légales ne soient pas considérées comme des heures supplémentaires. Par exemple, les travaux urgents tels que les mesures de prévention ou les accidents imminents. Mais encore, lorsque les heures effectuées donnent droit à un repos compensateur équivalent.

Enfin, en cas de [dépassement de ce contingent](#), l'employeur a plusieurs obligations :

- Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent doit donner lieu à une contrepartie obligatoire de repos ;
- L'employeur doit consulter les représentants du personnel avant de faire effectuer aux salariés des heures supplémentaires au-delà du contingent légal.

Quelle rémunération pour le salarié ?

Les heures supplémentaires ouvrent droit soit à une rémunération à taux majoré soit à un repos compensateur de remplacement équivalent à la majoration.

Rémunération à taux majoré

Le taux de rémunération des heures supplémentaires est fixé par la **convention ou l'accord collectif** applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, le taux minimum de majoration est de 10 %.

En l'absence de dispositions conventionnelles dans l'entreprise, les taux de majoration sont fixés à :

- 25% pour les premières heures supplémentaires travaillées dans la même

- semaine ;
- 50% pour les heures suivantes.

Repos compensateur

Le salarié peut également bénéficier d'une contrepartie sous forme de repos. En effet, les heures supplémentaires peuvent être remplacées par un [repos compensateur](#) de remplacement équivalent.

Il faut distinguer le repos compensateur obligatoire et le repos compensateur de remplacement. Le salarié bénéficie d'un **repos compensateur obligatoire** dès lors que les heures supplémentaires sont effectuées au-delà du contingent annuel.

Contrairement au repos compensateur obligatoire, le salarié peut bénéficier du repos compensateur de remplacement lorsque le dispositif a été mis en place par accord collectif ou par décision de l'employeur. Ce dispositif permet au salarié de bénéficier d'une contrepartie en repos équivalent à la rémunération majorée.

Quel est le régime fiscal des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont défiscalisées. En effet, ces heures de travail sont exonérées d'impôt sur le revenu **dans la limite de 7 500 € par an** pour les revenus de l'année 2023.

En revanche, les heures supplémentaires effectuées **au-delà de 7 500 €** sont soumises à l'impôt sur le revenu.

FAQ

Quel est le taux de majoration des heures supplémentaires ?

La réalisation d'une heure supplémentaire donne lieu à une majoration de salaire. En l'absence de disposition conventionnelle, la majoration de salaire s'élève à 25% pour les 8 premières heures et 50% à partir de la 9ème heure. Dans tous les cas, cette majoration ne peut jamais être inférieure à 10%.

Quel est le maximum d'heures supplémentaires par an ?

Au-delà de la durée de travail maximale hebdomadaire légale, le salarié ne doit pas effectuer plus d'heures de travail que le contingent annuel d'heures supplémentaires. A défaut de convention collective, ce contingent annuel est fixé à 220 heures par an. En cas de dépassement, le salarié doit obligatoirement bénéficier d'une contrepartie en repos.

L'employeur peut-il imposer des heures supplémentaires ?

Lorsque le nombre d'heures supplémentaires est inférieur au contingent annuel d'heures supplémentaires, l'employeur peut imposer des heures supplémentaires sans formalité particulière. A l'inverse, si les heures supplémentaires à effectuer excèdent ce contingent, l'employeur doit obtenir l'avis du comité d'entreprise ou du délégué du personnel, s'il existe.