

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Heures supplémentaires d'un salarié du secteur privé

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ? Le salarié est-il libre d'effectuer des heures supplémentaires et comment lui sont-elles payées ? Nous vous présentons le dispositif selon que vous travaillez à temps plein ou à temps partiel.

Temps de travail dans le secteur privé

Durée du travail

Durée du travail à temps complet

Durée du travail d'un jeune avant 18 ans

Convention de forfait (en heures ou en jours)

Travail à temps partiel

Temps partiel

Congé parental à temps partiel

Repos

Repos quotidien

Repos hebdomadaire

Repos dominical

Compte épargne-temps

Aménagement du temps de travail

Répartition des horaires

Horaires individualisés

Heures supplémentaires, équivalence et astreintes

Heures supplémentaires

Heures d'équivalence

Astreintes

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale **35 heures par semaine** ou **1 607 heures par an**) est une heure supplémentaire.

Les heures supplémentaires effectuées donnent droit au salarié à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration.

Certaines heures supplémentaires donnent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Qui peut effectuer des heures supplémentaires ?

Le salarié peut être amené à effectuer des heures supplémentaires **à la demande de son employeur**.

Le cadre dirigeant n'est pas concerné par les heures supplémentaires.

Le salarié travaillant en forfait en jours n'est pas concerné par les heures supplémentaires.

Qui décide de l'accomplissement des heures supplémentaires ?

À la demande de l'employeur

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande (écrite ou orale) de l'employeur.

En principe, le salarié **ne peut pas refuser d'effectuer** des heures supplémentaires décidées par l'employeur.

À noter

Le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement d'effectuer des heures supplémentaires demandées par l'employeur parce qu'il n'a pas été prévenu suffisamment tôt.

À la demande du salarié

Le salarié ne peut pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires accomplies **si elles n'ont pas été demandées par l'employeur**.

Toutefois, les heures supplémentaires sont dues s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui ont été confiées au salarié.

Dans ce cas, le paiement des heures supplémentaires réalisées ne peut pas dépendre du respect par le salarié d'une procédure d'accord préalable de l'employeur.

L'accord de l'employeur peut donc être implicite. L'employeur donne son accord implicite lorsqu'il valide la réalisation d'heures supplémentaires enregistrées par le salarié dans le logiciel de pointage.

Exemple

L'employeur est informé par le salarié qu'il doit faire face à un surcroît d'activité. En ne l'en déchargeant pas, il ne s'oppose pas à l'exécution d'heures supplémentaires.

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

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies **dans la limite d'un certain nombre d'heures effectuées par an.**

Cette limite d'heures est appelée .

Le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel est défini par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu.

Si aucun de ces 3 accords n'existe dans l'entreprise, le nombre maximal d'heures supplémentaires est de **220 heures** par salarié et par an.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées par semaine civile.

Peut-on effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ?

Le salarié peut effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel. Les conditions d'accomplissement de ces heures sont alors fixées par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu.

Toutefois, le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail.

Certaines heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. C'est le cas dans les cas suivants :

Soit s'il s'agit d'heures effectuées pour certains travaux urgents (organisation de mesures de sauvetage, prévention, accidents imminents)

Soit s'il s'agit d'heures effectuées au-delà du contingent et ouvrant droit à une **contrepartie en repos obligatoire** en plus du repos compensateur acquis

Comment les heures supplémentaires sont-elles payées ?

Le taux de rémunération des heures supplémentaires dépend de l'application ou non d'une convention collective ou d'un accord collectif d'entreprise ou d'un accord de branche étendu.

La convention collective ou l'accord collectif d'entreprise ou l'accord de branche étendu fixe le taux de rémunération des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire.

La rémunération fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration en fonction du nombre d'heures effectuées.

Chaque taux est **au minimum fixé à 10 %** .

La majoration s'applique sur le **montant brut** du salaire.

À noter

Les heures supplémentaires (effectuées de jour ou de nuit) sont décomptées par semaine civile.

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée.

Exemple

Une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30).

En l'absence de dispositions conventionnelles, les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de :

25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure)

50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44^e heure)

La majoration s'applique sur le montant brut du salaire.

À noter

Les heures supplémentaires (effectuées de jour ou de nuit) sont décomptées par semaine civile.

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée.

Exemple

une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30).

Qu'est-ce que la contrepartie en repos ?

Les heures supplémentaires accomplies donnent droit à une **contrepartie sous forme de repos** pour le salarié. La contrepartie en repos **s'ajoute** à la majoration salariale des heures supplémentaires ou au repos compensateur. La contrepartie sous forme de repos est mise en place à des conditions qui varient selon que ces heures sont accomplies dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées ou au-delà. Une contrepartie en repos est possible si elle est prévue par convention collective ou accord collectif d'entreprise ou accord de branche étendu.

Une contrepartie en repos est **obligatoire** pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

La contrepartie est fixée à :

Soit à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus

Soit à 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés

Une contrepartie plus importante peut être fixée par dispositions conventionnelles.

En l'absence de dispositions conventionnelles, le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Le salarié adresse sa demande de prise de repos à l'employeur au moins **1 semaine** à l'avance.

La demande précise la date et la durée du repos.

Dans les **7 jours** suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié de son accord.

En cas de désaccord, l'employeur ne peut pas différer la prise du repos plus de **2 mois**.

Quelle est l'incidence d'un jour férié ou des congés dans le décompte des heures supplémentaires ?

Sauf dispositions conventionnelles ou usages prévus dans l'entreprise, **les heures non effectuées du fait d'un jour férié ou d'un jour de congé ne sont pas assimilées** à du temps de travail effectif **pour le décompte des heures supplémentaires**.

Cela signifie que, si le salarié a été absent une partie de la semaine (jour férié ou jour de congé) et qu'il a fait plus de 35 heures dans cette semaine (soit la durée légale hebdomadaire du travail), il n'a pas effectué d'heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de la 35^e heure ne sont pas majorées et sont payées au taux normal dans ce cas.

Exemple

Un salarié travaille 35 heures par semaine, du lundi au vendredi, à raison de 7 heures par jour. Il effectue les horaires suivants : lundi 8 heures, mardi 8 heures, mercredi jour férié (habituellement, le salarié travaille 7 heures), jeudi 8 heures, vendredi 8 heures. On décompte alors 39 heures (32 heures + 7 heures au titre du jour férié) réparties en 35 heures à taux normal (soit la durée légale hebdomadaire du travail) + 4 heures non supplémentaires à taux normal. L'employeur peut toutefois appliquer un décompte plus favorable au salarié en considérant ces 4 dernières heures comme étant des heures supplémentaires.

Le décompte des heures supplémentaires doit-il figurer sur la fiche de paie ?

Oui, la rémunération et le taux des heures supplémentaires **doivent figurer** sur la fiche de paie du salarié.

Le salarié doit percevoir le montant des heures supplémentaires effectuées à la même date que son salaire habituel.

Lorsqu'une semaine est à cheval sur 2 mois, le paiement des heures supplémentaires est reporté sur la prochaine fiche de paie.

Les heures supplémentaires sont-elles imposables ?

Les heures supplémentaires **effectuées en 2022** (et reportées sur la déclaration de revenus de 2023) sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 7 500 € par an.

Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront soumises à l'impôt.

Exemple

Vos heures supplémentaires vous ont rapporté 1 500 € brut (soit 1 215 € net fiscal) en 2022. Ce montant est exonéré d'impôt.

Vos heures supplémentaires vous ont rapporté 9 800 € brut (soit 7 938 € net fiscal) en 2022. Le montant imposable est de 438 € (7 938 € - 7 500 €).

Les heures supplémentaires exonérées sont **préremplies** dans la déclaration de revenus de 2023. Il convient de s'assurer que le montant reporté est correctement mentionné.

Les heures supplémentaires sont-elles soumises à cotisations ?

Les heures supplémentaires effectuées sont exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de **11,31 %** du salaire.

À noter

Le calcul de la réduction de cotisations sociales est appliqué directement sur la fiche de paie par l'employeur.

Que faire en cas de litige avec l'employeur ?

En cas de non-paiement de ses heures supplémentaires ou de non-prise en compte de ses contreparties en repos, le salarié peut signaler le manquement à son employeur par lettre avec RAR et lui demander d'effectuer un rappel de salaire.

Le salarié peut également se rapprocher des représentants du personnel, s'ils existent dans l'entreprise.

En cas de non-règlement du litige, le salarié peut saisir l'inspection du travail et/ou le conseil de prud'hommes (CPH).

À noter

Le salarié peut apporter tout élément justifiant de la réalisation d'heures supplémentaires (relevé d'heures par système de pointage, courriels, agenda, etc.).

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, le salarié effectue des .

Il ne s'agit pas d'heures supplémentaires.

Nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de **1/10^e** de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Exemple

si le contrat prévoit une durée de travail de 30 heures hebdomadaires, le salarié peut effectuer 3 heures complémentaires au maximum.

Toutefois, elle peut être portée à **1/3** de la durée hebdomadaire ou mensuelle par dispositions conventionnelles.

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration d'une heure complémentaire peut être fixé par dispositions conventionnelles.

Le taux de majoration est fixé à :

Soit pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé dans le contrat

Soit 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10^e (et dans la limite de 1/3)

Droit au refus du salarié

Le salarié a le **droit de refuser** d'effectuer des heures complémentaires :

S'il est informé **moins de 3 jours** avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues

Ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

Par contre, le salarié **ne peut pas refuser** d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé **au moins 3 jours avant** et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat.

Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Pour en savoir plus

- Urssaf : calcul des heures supplémentaires

Source : Urssaf

Services en ligne

- Relevé d'heures supplémentaires
Modèle de document
- Lettre de réclamation des heures supplémentaires
Modèle de document

Et aussi...

Textes de référence

- Code du travail : articles L3121-27 à L3121-31
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (ordre public)
- Code du travail : articles L3121-32 et L3121-34
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (champ de la négociation collective)
- Code du travail : articles L3121-35 et L3121-40
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (dispositions supplétives)
- Code du travail : article L3111-2
Cadre dirigeant
- Code du travail : article D3121-17
Contrepartie obligatoire en repos (ordre public)
- Code du travail : articles D3121-18 à D3121-23
Contrepartie obligatoire en repos en l'absence de convention ou d'accord (dispositions supplétives)
- Code du travail : article D3121-24
Contingent annuel (dispositions supplétives)
- Code du travail : article L3171-4
Litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies