

Heures complémentaires et contrat de travail à temps partiel

Description

Les heures complémentaires sont prévues pour les [contrats de travail à temps partiel](#). Elles ne doivent pas être confondues avec les [heures supplémentaires](#) prévues pour les contrats de travail à temps plein. Les heures complémentaires doivent rester exceptionnelles, sont soumises à un plafond et bénéficient d'une majoration de rémunération. Cet article détaille toutes les informations utiles pour maîtriser les heures complémentaires dans l'entreprise.

[Modèle de contrats de travail](#)

Combien d'heures complémentaires maximum par employé ?

La durée légale du [temps de travail effectif](#) en France est de 151,67 heures par mois, soit 35 heures par semaine, depuis la loi Aubry I applicable depuis l'an 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et 2002 pour les autres entreprises.

Plusieurs types de contrats de travail peuvent être signés en fonction de la durée, que ce soit des [contrats de travail à durée indéterminée](#) ou des [contrats de travail à durée déterminée](#) :

- contrats de travail à temps plein si la durée est de 151,67 heures par mois
- contrats de travail à temps partiel si la durée est inférieure à ce seuil

Un surcroît d'activité peut obliger l'entreprise à demander à certains salariés d'effectuer quelques heures en plus des heures habituelles prévues dans le [contrat de travail](#). Ces heures sont qualifiées d'heure complémentaire ou d'heure supplémentaire en fonction de la durée initiale du contrat.

Les heures complémentaires sont régies par les articles L 3123-7 et suivants du code du travail.

Quelle différence entre heure supplémentaire et heure complémentaire ?

En fonction du temps de travail prévu dans le contrat, toute heure effectuée au-delà est qualifiée :

- heure complémentaire pour les contrats de travail à temps partiel, jusqu'à la 35ème heure
- heure supplémentaire pour les contrats de travail à temps plein, de la 36ème heure à la 48ème heure hebdomadaire

Par exemple, une entreprise embauche un salarié à temps partiel pour 25 heures par semaine. S'il réalise 26 heures pendant une ou plusieurs semaines, l'employeur doit rémunérer 1 heure complémentaire hebdomadaire.

Combien d'heures complémentaires maximum ?

Le nombre d'heures complémentaires maximum est plafonné par 2 limites :

- *les heures complémentaires ne doivent pas permettre à un salarié à temps partiel de dépasser un temps de travail supérieur à 35 heures hebdomadaires ou le temps de travail plein dérogatoire prévu par un accord d'entreprise.*
- *Le nombre d'heures complémentaires doit rester inférieur à 10% du temps prévu dans le contrat de travail ou 1/3 du temps prévu si la convention collective applicable autorise à dépasser ces 10% ou un accord d'entreprise ou un accord de branche.*

Quelques exemples :

- Un salarié signataire d'un contrat de travail à 30 heures hebdomadaires ne peut pas réaliser chaque semaine 5 heures complémentaires puisqu'il passerait de fait à un contrat de travail à temps plein.
- Un salarié à 30 heures hebdomadaires peut réaliser 3 heures complémentaires par semaine maximum, si aucune mesure spécifique n'est prévue dans la convention collective.
- Un salarié à 21 heures par semaine, bénéficiant d'une convention collective dérogatoire de la limite des 10%, peut réaliser 7 heures complémentaires hebdomadaires maximum.

Attention : si l'horaire moyen accompli par le salarié dépasse de 2 heures par semaine l'horaire indiqué dans son contrat pendant plus de 12 semaines consécutives, l'horaire contractuel est modifié dans les 7 jours, sauf opposition du salarié (article L 3123-13 du code du travail).

Comment sont rémunérées les heures complémentaires ?

L'article L 3123-8 du code du travail précise que « *Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une majoration de salaire* ».

Les heures complémentaires réalisées dans la limite des 10% bénéficient d'une majoration de 10% minimum. Cette majoration peut être supérieure en vertu d'un accord d'entreprise ou d'un accord collectif de branche.

Bon à savoir Les heures supplémentaires quant à elles sont les heures travaillées par le salarié, au titre d'un contrat de travail, au delà de la durée légale de travail. Elles donnent lieu à une [majoration](#) de salaire.

Seules les heures complémentaires effectuées au-delà de la limite des 10% sont majorées de 25% du taux horaire applicable dans le contrat de travail.

A la différence des heures supplémentaires, les heures complémentaires ne peuvent donner droit à un [repos compensateur](#).

Exemple : un contrat de travail prévoit 24 heures par semaine et est soumis à une convention collective autorisant un plafond 1/3 d'heures complémentaires. Le salarié réalise 5 heures complémentaires, soit moins du tiers et est payé au SMIC soit **11,88€ brut par heure en 2025**.

Son salaire hebdomadaire est calculé ainsi : $24 \times 11,88 + (2,4 \times 11,65 \times 1,1) + (2,6 \times 11,88 \times 1,25)$. Son salaire de base pour 24 heures est augmenté des heures complémentaires majorées de 10% pour le premier dixième d'heure complémentaire 2,4 heures et majorées de 25% pour le solde de 2,6 heures.

Heures complémentaires d'une assistante maternelle

Il existe des dispositifs particuliers pour les [contrats de travail des assistantes maternelles](#) : le contrat de garde d'enfant à domicile doit prévoir les horaires habituels dans la limite de 40 heures par semaine. Les heures complémentaires sont celles réalisées entre l'horaire contractuel et cette limite de 40 heures. Le site dédié de l'URSSAF, [PAJE](#), permet de réaliser des simulations en fonction des horaires réalisés.

Quel traitement fiscal et social des heures complémentaires pour la société (charges) et l'employé (impôt) ?

Le projet de loi portant mesures d'urgences économiques et sociales déposé le 19 décembre 2018, face au mouvement de colère des « gilets jaunes », prévoit l'exonération de charges sociales salariales sur les heures supplémentaires et sur les heures complémentaires dès le 1er janvier 2019. Cette mesure avait déjà été adoptée dans la LFSS (loi de financement de la sécurité sociale) pour une mise en place au 1er septembre 2019. Le salarié ne paiera ni cotisations de sécurité sociale, ni cotisation chômage, ni cotisation de retraite complémentaire. En revanche, la CSG et la CRDS restent applicables sur les heures complémentaires.

En outre, le projet de loi prévoit également une exonération d'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP) pour les heures complémentaires et les heures supplémentaires, dans une certaine limite annoncée à 5000 euros. Une telle exonération existait sous la présidence de M. Sarkozy et avait été supprimée sous la présidence de M. Hollande.

Comme souvent, en droit social, les mesures, les déductions et les modifications des cotisations subissent très régulièrement des changements. Chaque entreprise, même pour les TPE-PME, doit se tenir informée et mettre à jour ses systèmes de paie.

Pour l'entreprise, les heures complémentaires n'ouvrent pas droit à une exonération des cotisations sociales patronales. Attention, le paiement par l'entreprise d'heures complémentaires ne doit pas être un moyen détourné de verser une prime ou une indemnité. En outre, la réalisation d'heures complémentaires doit rester exceptionnelle, faute de quoi elles doivent être intégrées au contrat de travail.

Un contingent annuel d'heures existe pour les heures supplémentaires. Il est fixé par décret à 220 heures mais peut être modifié par un accord collectif. Au-delà de ce contingent, l'employeur doit obtenir l'avis du conseil social et économique ou des

représentants du personnel et ouvre droit à un repos compensateur de 50%.

Un salarié peut-il refuser de faire des heures complémentaires ?

Le salarié peut refuser de réaliser des heures complémentaires sans que cela n'entraîne une sanction à son égard de la part de l'employeur dans deux cas précis :

- *si ces heures complémentaires dépassent les limites prévues dans son contrat de travail,*
- *si l'entreprise lui demande de faire des heures complémentaires en le prévenant moins de 3 jours à l'avance.*

Si les heures complémentaires sont prévues dans le contrat de travail ou si l'entreprise respecte un délai préalable supérieur à 3 jours, le salarié ne peut pas refuser de faire les heures complémentaires. L'employé s'expose alors à une [mise à pied disciplinaire](#) ou un [avertissement](#), une [mise à pied](#) ou un [licenciement pour faute](#).

Attention : les heures complémentaires sont réalisées sur l'initiative de l'employeur. Un salarié ne peut prendre l'initiative de faire des heures complémentaires et d'en demander le paiement sans l'accord de l'entreprise, selon la Cour de cassation (chambre sociale, 14/09/2016).