Heures supplémentaires : définition, calcul et majoration

Description

Les heures supplémentaires 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.

Hormis certaines dispositions d'aménagement du temps de travail comme le contrat de travail de la garde à domicile , le contrat de travail étudiant , la modulation du temps de travail ou encore avec un contrat de travail annualisé (accords d'aménagement du temps de travail, salarié au forfait jour…) **la durée du travail maximum est en principe de 35 heures**.

Négocier un accord forfait-jours dans mon entreprise

La majoration des heures supplémentaires

Sauf exceptions précitées, chaque heure effectuée au-delà de la durée légale, constitue une heure supplémentaire ouvrant droit à majoration.

Le régime de ces majorations résulte de la loi Fillon du 17 janvier 2003, modifiée par la loi du 4 mai 2004.

Les heures supplémentaires doivent en principe être effectuées avec **l'accord implicite de l'employeur**.

Les heures supplémentaires effectuées par un salarié doivent sauf exceptions **respecter les durées maximales du travail** :

Contingent hebdomadaire	48 heures par semaine ou 44 heures par semaines sur 12 semaines consécutives
Contingent quotidien	10 heures par jour

Les heures supplémentaires donnent lieu à une **majoration de salaire** :

– de **25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires** ;

© 2023 LEGALPLACE SAS

– de **50% pour les heures suivantes**.

Ce taux légal s'applique en l'absence de dispositions prévues par une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. **En tout état de cause, ce taux ne peut être inférieur à 10 %**.

Depuis le 1er janvier 2019, les heures supplémentaires peuvent être défiscalisées dans la limite de **5 000 euros par an**.

Zoom : Si vous souhaitez conclure un contrat de travail, **LegalPlace** met à votre disposition des modèles de contrat. Il vous suffit de remplir un formulaire et le contrat vous sera remis **personnalisé et conforme à vos besoins**. Cette solution simple et efficace vous permet de bénéficier d'un contrat rédigé, sans erreur ni oubli des mentions obligatoires.

Le repos compensateur obligatoire

Lorsque le salarié dépasse le contingent annuel d'heures supplémentaires, à savoir 220 heures annuelles, il a droit à un **repos compensateur obligatoire** appelé aussi contrepartie obligatoire de repos.

La loi prévoit la contrepartie suivante, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables :

– **Pour les entreprises de 20 salariés au plus**, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel donnent droit à un **repos compensateur dont la durée est égale à 50% des heures supplémentaires accomplies**, soit 30 minutes pour chaque heure supplémentaire.

– **Pour les entreprises de plus de 20 salariés**, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel donnent droit à un **repos compensateur dont la durée est égale à 100% des heures supplémentaires accomplies**. Toute heure supplémentaire ouvre alors droit à un repos compensateur égal à une heure.

Les majorations s'appliquent :

– quelle que soit la catégorie d'heures supplémentaires, qu'il s'agisse d'heures se situant à l'intérieur ou en dehors du contingent,

– quel que soit le moment où sont effectuées ces heures, qu'elles soient effectuées un

© 2023 LEGALPLACE SAS

dimanche, ou un jour férié par exemple. N.B : attention, le travail pendant ces périodes peut donner lieu en outre à une rémunération additionnelle,

– quel que soit le mode de rémunération du salarié : les majorations pour heures supplémentaires sont calculées sur la base du salaire horaire effectif payé au salarié.

© 2023 LEGALPLACE SAS