



Comment calculer les heures supplémentaires ?

publié le **01/07/2015**, vu **5369 fois**, Auteur : [Maître Lysa HALIMI](#)

Le salarié est en droit de travailler au-delà de la durée légale du travail à la demande de son employeur. Les heures supplémentaires effectuées donnent droit pour le salarié à une compensation sous forme de majoration de salaire ou dans certain cas de repos compensateur.

Le salarié est en droit de travailler au-delà de la durée légale du travail à la demande de son employeur. Les heures supplémentaires effectuées donnent droit pour le salarié à une compensation sous forme de majoration de salaire ou dans certain cas de repos compensateur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du volume d'heures supplémentaires effectuées par an et par salarié appelées « contingent annuel » donne également droit à une compensation en repos

Une heure est dite supplémentaire dès lors qu'elle est accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou d'une durée considérée comme équivalente.

Qui peut bénéficier de la législative relative aux heures supplémentaire ?

Les dispositions légales relatives aux heures supplémentaires concernent l'ensemble des salariés à l'exception de ceux non soumis au décompte de la durée hebdomadaire de travail tels que :

- les cadres dirigeants
- les salariés soumis à un forfait annuel en jour ou en heure

Seules les heures supplémentaires effectuées par le salarié à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord donne lieu à majoration.

Le salarié est-il obligé d'exécuter les heures supplémentaires demandées par son employeur ?

Le salarié ne peut pas s'opposer à la demande de son employeur d'effectuer des heures supplémentaires sauf en cas d'abus de droit.

Ainsi le refus de réaliser les heures supplémentaire à la demande de l'employeur peut être considéré comme une faute du salarié.

Toutefois le recours aux heures supplémentaires est encadré par la loi. Le volume maximum d'heures supplémentaires est fixé par la loi à 220 heures par an ou par la convention collective applicable. Ce volume maximum est appelé contingent annuel.

Formalités pour recourir aux heures supplémentaires

L'employeur avant de recourir aux heures supplémentaires doit préalablement informer le comité d'entreprise et l'autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il s'agit d'heures effectuées au-delà du contingent.

Comment se décomptent les heures supplémentaires ?

Le décompte se fait sur la base des heures de travail effectif. On entend par travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Lorsque la durée du travail a été fixée à un niveau inférieur à 35 heures par semaine les heures supplémentaires ne se décomptent qu'à compter de la durée hebdomadaire légale soit 35 heures.

Les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite d'un contingent annuel, fixé par convention ou accord collectif.

En l'absence d'accord collectif, le contingent d'heures supplémentaires est fixé à **220 heures** par salarié et par an.

Les heures supplémentaires donne lieu à l'octroi d'une rémunération, sauf si un accord prévoit le remplacement de tout ou partie de la rémunération par un repos compensateur.

Quel est le taux de majoration des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire sauf si des repos compensateurs sont mis en place par l'entreprise.

- **25 %** de majoration pour les 8 premières heures (entre 35 et 43 heures),
- **50 %** pour les heures suivantes.

Un taux de majoration différent, d'au moins **10 %** peut être prévu par convention ou accord collectif.

La contrepartie en repos des heures supplémentaires peut-elle être imposée au salarié ?

Sur ce point il convient de distinguer les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel et les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel.

- **Heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel**

La contrepartie en repos n'est pas obligatoire pour les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement sont payés au taux normal et donne lieu à l'octroi d'un repos équivalent.

La durée du repos compensateur équivalent est équivalent à :

- **125%** pour les 8 premières heures soit entre 35 et 43 heures et 10 heures de repos par heures supplémentaire.
- **150%** au-delà

Elle peut cependant être prévue par une convention ou un accord collectif, qui en fixe les conditions.

- **Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel**

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel soit 220 heures ou en fonction du nombre fixé par accord collectif ouvrent droit obligatoirement à une contrepartie en repos appelée « repos compensateur obligatoire ».

La contrepartie obligatoire en repos due, pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée à :

- **50 %** pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- **100 %** pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à repos est ouvert dès lors que le salarié totalise 7 heures de repos.

Si ce seuil n'est pas atteint lors de la rupture du contrat de travail une indemnité compensatrice peut être versée.

Quelles sont les modalités de mise en œuvre du repos ?

Les repos doivent être pris dans les 2 mois qui suivent l'ouverture du droit.

Ce délai s'impose à l'employeur sauf en cas d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

Le repos peut être pris par journée ou demi-journée, à la convenance du salarié.

Dans ce cas, le délai de 2 mois n'est pas applicable aux heures restantes.

Toutefois, le salarié qui ne demande pas dans les 2 mois à bénéficier de la contrepartie en repos ne perd pas son droit. L'employeur doit obliger le salarié à prendre ses repos dans un délai maximum d'1 an.

La demande de droit au repos formulée par le salarié doit être faite au moins une semaine à l'avance. L'employeur répond dans les 7 jours qui suivent la demande.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de son droit au repos car dans le cas contraire il engage sa responsabilité.

Je suis à votre disposition pour tout complément d'information.

Lysa HALIMI

HALIMI AVOCATS

4, rue de l'Abbé de l'Épée- 75005 Paris

Tél: 01 40 46 95 57

lhalimi@halimiavocats.com

www.halimiavocats.com