



CALCUL DU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

publié le **26/04/2018**, vu **8596 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Les heures supplémentaires bénéficient d'un paiement majoré. L'enjeu est de savoir sur quelle base de salaire est appliquée la majoration.

Sauf accord collectif ou contractuel plus favorable, les majorations sont calculées sur la base de tous les éléments de rémunération qui sont la contrepartie directe du travail fourni par le salarié ou qui sont inhérentes à la nature de ce travail (*Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994 ; Circ. DSS/5B/2008-34, 5 févr. 2008*).

Pour s'assurer qu'il perçoit la correcte rémunération afférente à ses heures supplémentaires, un salarié doit vérifier la base de calcul retenue par l'employeur.

Le salaire de base n'en sera pas forcément l'unique composante.

En revanche certains éléments salariaux seront exclus.

1. La prime d'ancienneté

Cette prime n'est pas la contrepartie du travail fourni par le salarié, elle est la contrepartie des années qu'il a passées au service de l'employeur. Elle n'a pas à être intégrée dans l'assiette du calcul.

2. Le 13^{ème} mois et la Prime de vacances

La Cour de cassation avait rendu de nombreux arrêts considérant que tout comme la prime de vacances, le 13^{ème} mois intervient en compensation directe du travail effectué par le salarié (*Cass. soc., 25 avr. 2006, n° 05-42.968*). Ce 13^{ème} mois n'aurait donc pas d'autre cause que le travail effectué par le salarié, et devrait être intégré à la base de calcul.

Attention toutefois, en 2017 la Cour de cassation semble être revenue sur sa position en admettant que la prime de 13^{ème} mois puisse « être exclue du salaire horaire effectif servant de base aux majorations pour heures supplémentaires » dès lors qu'elle ne dépend pas du travail effectivement fourni par le salarié (*Cass. Soc. 22 juin 2017, n°16-16113 et suivants*).

L'administration se range à cette dernière analyse et considère que le 13^{ème} mois et la prime de vacances sont des primes globales et forfaitaires, qui doivent donc être exclues de la base de salaire à retenir (*Circ. DSS/5B/2008-34, 5 févr. 2008 : http://www.carsat-nordpicardie.fr/attachments/article/53/loi_tepa.pdf*).

3. La prime de productivité

Cette prime doit être prise en compte dans l'assiette de calcul de la rémunération **si elle est directement rattachée à l'activité professionnelle du salarié ou d'un groupe homogène auquel il appartient** (*Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-40.636*).

En revanche la prime n'a pas à être incluse si elle provient de l'action collective de groupes hétérogènes comportant des personnes dont certaines ne participent pas directement à la production (*Cass. soc., 14 janv. 1970, n° 68-40.451*)

En d'autres termes, une prime de productivité qui dépend du rendement général de l'entreprise doit être exclue.

4. Les primes pour jours fériés

Si ces primes ont pour objet de compenser le travail les jours fériés, elles doivent être prises en compte dans le calcul (*Cass. soc., 29 oct. 1973, n° 72-40.199*).

5. La prime de sécurité ou de salissure

S'agissant d'une prime liée aux conditions de travail, elle doit être intégrée dans l'assiette du calcul, au même titre que la prime de danger, d'insalubrité, de froid (*Circ. DRT n° 94-4, 21 avr. 1994*).

6. Le supplément familial

Cet élément de rémunération est indépendant de l'activité du salarié, il n'a donc pas à être pris en considération.

NB : Un accord collectif, un engagement contractuel ou un usage de l'entreprise peuvent faire bénéficier les salariés d'un régime plus favorable en incluant dans la base de calcul des éléments qui en sont a priori exclus, tels que la prime d'ancienneté.

Par exemple, si la société a pris pour habitude de calculer les heures supplémentaires de tous les salariés en prenant le salaire de base augmenté de la prime d'ancienneté, cela peut être considéré comme un usage, voire un engagement unilatéral. Dans ce cas, la société devra se tenir à ce calcul plus favorable, ou alors devra mettre en œuvre une procédure de dénonciation pour s'en défaire.

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet. La liste des éléments de rémunération est non exhaustive.

En cas de doute sur les éléments de salaire à retenir pour le calcul, exposez votre cas et demandez une consultation écrite personnalisée :

Maître Nathalie FOUQUE-AUGIER

16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE

nathaliefouque.avocat@outlook.fr