



CALCUL DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Par **segochris**, le **09/08/2010** à **11:27**

Bonjour,

Je dois préparer un dossier pour un prud'homme concernant l'estimation financière des heures supplémentaires sur les 85 dernières années, celles-ci n'ayant jamais été payées malgré plusieurs demandes écrites.

Je ne sais pas comment on distingue et calcule les heures supplémentaires par semaine civile lorsque dans celle-ci il y a soit des congés payés, soit des RTT soit de la maladie. Ayant eu plusieurs versions possible, je ne sais pas laquelle est la bonne afin que mon dossier ne soit pas rejeté bêtement.

Merci pour votre aide. URGENT, je dois faire partir ce dossier avant jeudi 12 août.

Par **Paul PERUISSET**, le **09/08/2010** à **11:50**

Bonjour,

Voilà ce que dit le Code du travail:

Article L3121-22

"Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %."

Les heures supplémentaires doivent être des heures **[s]effectuées[/s]**.

Article L3121-20

"Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile."

Mais ce décompte comporte des dérogations (par ex; forfait annuel en heures, modulations etc.)

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **segochris**, le **09/08/2010 à 14:25**

Je tenais à vous remercier pour votre réponse, mais une question subsiste dans mon esprit, à savoir les jours de congés ou de maladie sont-ils des jours considérés comme des jours équivalents ?

Encore merci

Par **Cornil**, le **09/08/2010 à 14:38**

Bonjour "segochris", salut Paul

Encore une question de principe à laquelle je me sens obligé de répondre, connaissant bien la question et ayant été à l'origine d'un accord d'entreprise sur la question.

Je me place dans le cas d'HS normales calculées sur la semaine.

- Les jours de congés ou de RTT ne sont pas du "travail effectif", et donc, hors accord réglant la question, les heures correspondant à ces jours ne sont pas à prendre en compte pour atteindre le seuil de déclenchement des HS (35h). Il en résulte que si dans une semaine, il y a de tels jours, le dépassement en incluant ces jours de repos est certes à rémunérer, mais pas avec la majoration pour HS pour l'incidence de ces jours.

- Cependant, [fluo]pour les congés[/fluo], il y a un autre angle juridique:

Article L3141-22 Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

....

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

Il en résulte que puisqu'il faut reconstituer le salaire normalement perçu comme si le salarié avait travaillé pendant ses congés, le fait de dépasser, suite à un travail les autres jours, l'horaire de 35h en tenant compte d'un "travail fictif" pendant les jours de congés, déclenche bien la majoration pour HS, mais elle se traduit alors en indemnité de congés payés

supérieure au simple maintien de salaire hors HS.

Bon, "segochris", assez compliqué donc, puisque les règles strictement légales diffèrent des différents cas:

- semaine avec RTT seulement: pas de majoration pour HS sauf pour la partie éventuelle du travail hors RTT dépassant à elle seule les 35h
- semaine avec congés seuls: majoration à reporter sur l'indemnité de congés sauf idem pour le dépassement à eux seuls des 35h dans les jours de travail.
- semaine avec RTT ET congés: l'hypothèse dans ce cas du dépassement des 35h dans les jours de travail seuls est peu plausible, donc majoration éventuelle à reporter sur l'indemnité de congés si le cumul (jours de congés réputés à l'horaire collectif+ jours de travail) dépasse 35h.

Désolé ne pas pouvoir te "simplifier le travail" à rendre le 12 aout

PS1, erreur de plume je suppose "85 dernières années": 5 dernières années seulement!
PS2: ne pas oublier indemnité pour travail dissimulé: L8221-5, L8223-1 si contrat de travail concerné rompu.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insutes non supprimées par l'administrateur).

Par **Cornil**, le **09/08/2010** à **14:46**

Un complément, ségochris ayant relancé entre temps.
Les jours de congé maladie sont encore un cas un peu différent, mais bien sûr ne sont pas, comme les RTT à prendre en compte pour le seuil des HS. Pour celles-ci, le calcul est analogue aux semaines avec RTT.

Par **Assistant juridique**, le **26/04/2012** à **18:28**

Voici un lien pour vous aider à calculer vos heures supplémentaires.

Source : http://assistant-juridique.fr/calcul_heures_supplementaires.jsp

Par **P.M.**, le **26/04/2012** à **18:35**

Bonjour,
J'espère que depuis le temps l'intéressé a chiffré son recours...

Par **Ora80**, le **18/09/2012** à **21:05**

Bonjour,
Quels sont les fondements légaux pour exclure les RTT du décompte des heures supp?
Il s'agit pourtant d'une contrepartie à du temps déjà travaillé par le salarié

Par **Ora80**, le **18/09/2012** à **21:16**

Bonjour,
Quels sont les fondements légaux pour exclure les RTT du décompte des heures supp?
Il s'agit pourtant d'une contrepartie à du temps déjà travaillé par le salarié

Par **P.M.**, le **18/09/2012** à **21:20**

Bonjour,
Il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **Ora80**, le **18/09/2012** à **21:22**

C'est fait ! Merci

Par **Ora80**, le **18/09/2012** à **21:23**

C'est fait ! Merci