

LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Depuis le 1^{er} janvier 2002, la durée légale de 35 heures s'applique à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif. Des dispositions spécifiques transitoires concernant le régime des heures supplémentaires sont toutefois applicables aux entreprises de 20 salariés et moins.

1. Le décompte des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, qui excèdent la durée légale du travail effectif (sur cette notion, [voir fiche 2](#)) c'est-à-dire au-delà de 35 heures, se décomptent dans le cadre de la semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Un accord d'entreprise peut toutefois prévoir que la semaine civile débute le dimanche à 0 heure et se termine le samedi à 24 heures.

Par dérogation, le décompte des heures supplémentaires ne s'effectue pas dans le cadre de la semaine civile en cas de modulation, d'annualisation, d'octroi de jours de réduction du temps de travail sur l'année ([voir fiche 5](#)).

QUESTION / RÉPONSE

[Comment décompte-t-on les heures supplémentaires lorsque la semaine inclut un jour férié chômé ?](#)

2. Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires doivent donner lieu à une majoration de salaire dont le taux –qui ne peut être inférieur à 10 %- est fixé par une convention ou un accord de branche étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement (article L 212-5 du Code du travail).

A défaut de convention ou d'accord, le taux de majoration est fixé à :

- 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires, c'est à dire de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure.
- 50 % pour les heures suivantes.

QUESTION / RÉPONSE

[Peut-on mensualiser les heures supplémentaires ?](#)

Régime transitoire pour les entreprises de vingt salariés au plus : A défaut d'accord, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2008, chaque heure supplémentaire au-delà de la 35^{ème} jusqu'à la 39^{ème} donne lieu à une majoration de 10 %. Il n'y a pas de régime transitoire pour les heures effectuées au-delà de la 39^{ème} heure. Elles doivent être majorées de :

- 25 % de la 40^{ème} à la 43^{ème} heure incluse ;
- 50 % au-delà.

QUESTION / RÉPONSE

[A quelle date s'apprécie le seuil de 20 salariés ?](#)

3. Les repos compensateurs

◆ Le repos compensateur de remplacement

Il est possible de prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et de leur majoration pour un repos équivalent (art. L. 212-5 II du Code du travail). Le repos compensateur de remplacement est applicable dès la 36^{ème} heure à condition qu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

L'accord ou le texte proposé par l'employeur peut définir librement les conditions et les modalités d'attribution du repos compensateur de remplacement. Si tel n'est pas le cas, ce repos doit être attribué selon les règles applicables au repos compensateur obligatoire ([voir ci-après](#)).

En l'absence d'accord collectif, ce régime peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

En l'absence de toute représentation du personnel, l'employeur peut de sa propre initiative mettre en place le repos compensateur de remplacement.

L'intérêt de transformer les heures supplémentaires en repos compensateur de remplacement est double. D'une part ces heures supplémentaires transformées en repos ne s'imputent pas sur le [contingent](#) lorsqu'elles sont intégralement et non partiellement compensés par des repos. D'autre part, il n'y a pas de charges sociales supplémentaires.

Concrètement, si ce système est mis en œuvre, le paiement de chaque heure supplémentaire pourra être remplacé par 1 heure 15 minutes de repos pour une majoration de 25 % et 1 heure 30 minutes pour une majoration de 50 %. Dans le [régime transitoire](#), pour les entreprises de vingt salariés au plus, le paiement de chaque heure supplémentaire comprise entre 36 et 39 h, pourra être remplacé par 66 minutes de repos.

- ◆ Le repos compensateur « légal » ou « obligatoire »

Le mécanisme du repos compensateur obligatoire est fonction d'un double paramètre :

- l'effectif de l'entreprise (> 20 salariés ; ≤ 20 salariés) ;
- le fait que les heures supplémentaires soient effectuées au-delà du contingent annuel.

Le droit au repos compensateur s'exerce par rapport au contingent conventionnel, fixé par convention ou accord collectif de branche étendu (voir ci-après), ou, à défaut d'un tel accord, par rapport au contingent légal.

Seuls les salariés soumis au contingent peuvent bénéficier du repos compensateur obligatoire. Pour les cadres, [voir fiche 4](#).

↳ Pour les entreprises de 20 salariés au plus

Seules les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 35^{ème} heure et au-delà du contingent annuel (contingent conventionnel applicable à la branche ou, à défaut, contingent réglementaire de 220 heures) ouvrent droit à un repos compensateur de 50 % soit 30 minutes.

↳ Pour les entreprises de plus de 20 salariés

Le droit au repos compensateur est déterminé de la manière suivante :

Heures supplémentaires	Durée du repos
dans le contingent	50 % du temps de travail dépassant 41 heures
au-delà du contingent	100 % pour toute heure supplémentaire au-delà de 35 heures

QUESTION / RÉPONSE

Le repos compensateur « légal » peut-il être remplacé par une indemnité en espèces ?

- ◆ Les modalités de prise du repos compensateur

Les repos compensateurs, qu'il s'agisse des bonifications sous forme de repos, des repos compensateurs de remplacement ou des repos compensateurs obligatoires, peuvent, être pris par journée entière ou demi-journée à la convenance du salarié en dehors de la période 1^{er} juillet-31 août. **Le droit au repos compensateur est ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises.** Chaque journée ou demi-journée de repos correspondra au nombre d'heures qui auraient été travaillées par le salarié cette journée ou demi-journée-là.

Enfin le délai de prise de repos est fixé à **deux mois** sauf si l'accord collectif prévoit un délai différent qui ne pourra excéder six mois.

Le repos est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié (congés payés notamment).

QUESTION / RÉPONSE

Que se passe-t-il si le délai de 2 mois de prise du repos est dépassé ?

4. Le contingent annuel d'heures supplémentaires

◆ Volume

Le contingent annuel d'heures supplémentaires (qui peuvent être accomplis sans autorisation de l'inspection du travail) est fixé par une convention ou un accord collectif de branche ou par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décret (article L. 212-6 du Code du travail). En l'absence de contingent conventionnel, le contingent réglementaire est fixé à **220 heures** (décret n°2004-1381 du 21 décembre 2004) ; un contingent réduit de 130 heures est applicable en cas de modulation ([voir fiche 5.5](#)).

Rappel : le dépassement du contingent déclenche :

- l'obligation de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour effectuer des heures supplémentaires (à l'intérieur du contingent, il y a seulement obligation d'informer l'inspecteur du travail) ;
- le droit à repos compensateur obligatoire dû au titre des heures supplémentaires effectuées hors contingent.

◆ Salariés concernés

Sont exclus du champ d'application du contingent les cadres dits « dirigeants », ainsi que les salariés -cadres ou non cadres itinérants- relevant d'un système de forfait en heures à l'année, aux cadres en forfait jours ([voir fiche 4](#)) ainsi qu'à certaines catégories de salariés dont le statut est régi par des dispositions particulières (VRP organisant librement leur activité, par exemple).

◆ Entreprises de 20 salariés et moins

Jusqu'au 31 décembre 2008, seules s'imputent sur le contingent annuel, les heures effectuées au-delà de 36 heures (au-delà de 1652 heures en cas de modulation).

A partir de 2009, le régime définitif s'applique : les heures effectuées au-delà de 35 heures (au-delà de 1607 heures en cas de modulation) s'imputent sur le contingent.

QUESTIONS / RÉPONSES

Les contingents négociés dans le cadre d'accords conclus avant la loi du 17/01/2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi sont-ils toujours valables ?

Quelles sont les mentions qui doivent apparaître en annexe du bulletin de paie ?

5. Les heures supplémentaires choisies

La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, a institué un dispositif selon lequel les salariés qui le souhaitent peuvent en accord avec leur employeur effectuer des heures supplémentaires choisies au delà du contingent (article L. 212-6-1 du Code du travail).

Ces heures supplémentaires choisies sont soumises à un régime dérogatoire : l'employeur conserve bien entendu le droit de faire exécuter les heures supplémentaires « normales ».

◆ Conditions

- La mise en place du dispositif est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement. Il doit préciser les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées : délai de prévenance, forme de l'initiative des salariés, moment du choix, nécessité ou non d'un écrit...
- Le salarié et l'employeur doivent être tous deux d'accord : aucun ne peut imposer à l'autre d'effectuer ces heures supplémentaires choisies.

◆ Régime des heures choisies

Les heures choisies sont des heures supplémentaires soumises à un régime dérogatoire. Elles ne donnent pas lieu à repos compensateur obligatoire, ne requièrent pas l'autorisation de l'inspecteur du travail (bien qu'elles soient hors contingent) et ne peuvent pas être imposées au salarié.

Le taux de majoration de salaire à laquelle ces heures ouvrent droit doit être fixé par l'accord collectif. Il ne peut être inférieur au taux applicable pour les heures supplémentaires dans l'entreprise, que celui-ci soit fixé conventionnellement (10% minimum) ou bien selon le droit commun (25% pour les huit premières heures et 50% pour les suivantes). L'accord collectif peut également fixer des contreparties en termes de repos.

Les cadres peuvent également effectuer des heures choisies ([voir fiche 4](#)).

Le nombre d'heures choisies n'est pas plafonné. Toutefois, le recours à ces heures ne doit pas conduire à un dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail : 48 heures sur une semaine et 44 ou 46 heures (en cas d'accord collectif) sur une période de 12 semaines.

QUESTIONS / REPONSES

- Comment décompte-t-on les heures supplémentaires lorsque la semaine inclut un jour férié chômé ?

Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires imputables sur le contingent ou ouvrant droit au repos compensateur, il n'est tenu compte que des heures de travail effectif ; à ce titre, les jours fériés chômés ne sont pas pris en compte. En revanche, en fonction de la règle selon laquelle le chômage d'un jour férié ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération, la rémunération du jour férié doit inclure les bonifications pour heures supplémentaires lorsque celles-ci prennent la forme de majorations de salaires mais ce n'est pas le cas si la bonification est accordée sous forme de repos.

- Peut-on mensualiser les heures supplémentaires ?

La loi Aubry II du 19 janvier 2000, avait mis en place un régime transitoire autorisant les entreprises à mensualiser durant la 1^{ère} année d'application de la réduction du temps de travail (2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, 2002 pour les autres), la rémunération des heures supplémentaires comprises entre 35 et 39 heures.

Selon la circulaire (DRT n° 2003-06 du 14 avril 2003), ce mode de calcul qui permettait aux salariés des entreprises restées à 39 heures de percevoir un salaire égal d'un mois sur l'autre, peut continuer à être pratiqué « dans l'attente d'une prochaine modification législative ».

En conséquence, des heures supplémentaires régulières (dans les limites du contingent) peuvent être mensualisées en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12.

Dans cette hypothèse, sont mentionnées sur le bulletin de paie :

- Sur une ligne la rémunération calculée sur 169 heures ;
- Sur la seconde, le montant des majorations pour les heures supplémentaires mensualisées.

- A quelle date s'apprécie le seuil de 20 salariés ?

Pour les dispositions du régime transitoire (taux des heures supplémentaires et imputations sur le contingent), c'est la date du 31 mars 2005 (date de promulgation de la loi portant réforme de l'organisation du temps de travail) qui est déterminante. Les règles de décompte des effectifs sont fixées par l'article L 620-10 du Code du travail :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein, les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans les contrats de travail par la durée légale (35 heures) ou conventionnelle (celle conclue par accord collectif de branche ou d'entreprise).

Ne sont pas comptés dans l'effectif les catégories exclues de l'effectif :

- les mandataires sociaux,
- les apprentis et titulaires d'un contrat de formation en alternance (anciens dispositifs encore en cours) ou d'un contrat de professionnalisation,
- les titulaires de contrat initiative emploi, de contrat d'insertion-RMA,
- les stagiaires qui suivent des stages d'études avec convention.
- Pour le droit à repos compensateur obligatoire, le droit s'apprécie en revanche à la date où l'on se situe.

- Le repos compensateur légal peut-il être remplacé par une indemnité en espèces ?

Le repos compensateur légal est obligatoire, il n'est pas possible de le remplacer par une indemnité compensatrice sauf si le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'ait pu bénéficier du repos compensateur. En revanche, lorsque l'accomplissement d'heures supplémentaires est exceptionnel, et ne permet pas d'atteindre les 7 heures déclenchant la prise du repos, il ne semble pas possible, selon l'administration du travail de remplacer ce repos partiel par une indemnité compensatrice. Pour les entreprises au sein desquelles un CET a été mis en place, l'affectation du repos compensateur au CET, permet indirectement une rémunération de ce repos, si l'accord permet l'utilisation du CET pour assurer un complément de rémunération.

- Que se passe-t-il si le délai de 2 mois de prise du repos est dépassé ?

Dès qu'il a acquis 7 heures de repos, le salarié doit formuler une demande de prise de repos au moins une semaine à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans

les 7 jours suivant la réception demande, l'employeur doit faire connaître soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel les raisons qui motivent un éventuel report. La durée pendant laquelle la demande peut être différée ne peut dépasser 2 mois (article D. 212-7 du Code du travail).

Selon l'article L. 212-5-1 al. 6 du Code du travail, l'absence de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an.

- Les contingents négociés dans le cadre d'accords conclus avant la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi sont ils toujours valables ?

Les contingents précédemment négociés valaient déjà pour l'autorisation de l'inspection du travail (c'est-à-dire que selon la législation antérieure issue de la loi Aubry, le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées sans autorisation de l'inspecteur du travail pouvait être fixé par convention ou accord collectif étendu) ; en revanche, ils ne faisaient en général pas référence au repos compensateur obligatoire.

Selon la loi de 2003 (article 2 b), les contingents conventionnels reçoivent également plein effet en matière d'ouverture du droit à repos compensateur obligatoire, dans la limite du contingent réglementaire.

Ainsi, si le contingent conventionnel est inférieur à 220 heures, le repos compensateur obligatoire se déclenche dès le franchissement du seuil négocié ; dans le cas contraire, si le contingent conventionnel est supérieur à 220 heures, le repos se déclenche dès la 221^{ème} heure.

- Quelles sont les mentions qui doivent apparaître en annexe du bulletin de paie ?

Chaque mois doivent figurer s'il y a lieu :

- le nombre d'heures de repos acquises en distinguant les repos compensateurs obligatoires, les repos compensateurs de remplacement et le cas échéant, les bonifications sous forme de repos ;
- lorsque le crédit atteint 7 heures, le fait que le salaire doit prendre son repos sous forme de journée ou demi-journée et dans quel délai ;
- le nombre de jours de repos compensateur pris dans le mois.