



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

Les heures supplémentaires

Tour d'horizon et points de vigilance sur la réalisation d'heures supplémentaires par les salariés



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81



Nous vous proposons de faire un tour d'horizon de ce à quoi il convient d'être attentif en matière de suivi de l'accomplissement et de la rémunération des heures supplémentaires :

- ▶ Comment les décompter ?
- ▶ Qu'est-ce que le contingent ?
- ▶ Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?
- ▶ Quel est le régime fiscal et social des heures supplémentaires ?
- ▶ Quelle contrepartie en repos doit-on allouer en cas de dépassement du contingent ?
- ▶ Peut-on mettre en place une solution alternative au paiement (le repos compensateur) ?
- ▶ Un salarié peut-il refuser d'accomplir des heures supplémentaires ?
- ▶ A qui incombe l'administration de la preuve ?

Le Code du Travail dans sa partie consacrée à la durée du travail et aux congés a été réécrit et donc re-codifié par la Loi Travail du 8/08/2016.

Cette réécriture de cette partie du Code du Travail aboutit désormais à scinder :

- ▶ Les règles d'ordre public auxquelles on ne peut pas déroger
- ▶ Le champ ouvert à la négociation collective (accord de branche ou d'entreprise)
- ▶ Les mesures supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif

En conséquence, lorsque l'on aborde la législation relative à la durée du travail, on doit toujours, pour tout sujet relatif à cette thématique, se poser 3 types de questions.

La règle à appliquer :

- ▶ **Est-elle une règle d'ordre public ?**
- ▶ **Est-elle une règle instituée par accord collectif ?**
- ▶ **Est-elle une règle supplétive à défaut d'accord collectif ?**

Et dans ce dernier cas, si la règle ne convient pas, il est toujours possible dans la plupart des situations d'envisager un aménagement par la négociation d'un accord d'entreprise !



Comment les décompter ?

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Celle-ci débute le lundi à 00h00 et se termine le dimanche à 24h00 (mesure supplétive à laquelle un accord collectif peut déroger).



Mais il existe des dérogations à ce décompte, en cas d'organisation du temps de travail dans un cadre pluri-hebdomadaire (dans la limite de 4 semaines ou 9 semaines dans les entreprises de moins de 50 salariés à l'initiative de l'employeur et au-delà par accord collectif, de branche ou d'entreprise)

Le recours aux heures supplémentaires nécessite une consultation préalable des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégué du personnel).

Qu'est-ce que le contingent annuel d'heures supplémentaires ?

Le contingent c'est la limite maximale d'heures supplémentaires autorisées au-delà de laquelle une contrepartie en repos devra être accordée.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche (Art L 3121-11 du Code du Travail).



Consultez votre convention collective pour connaître le contingent applicable à votre entreprise.

A défaut d'accord collectif, c'est le contingent réglementaire fixé par décret qui s'applique à titre supplétif (à ce jour 220 heures / an / salarié).

Les seuls salariés échappant au contingent sont :

- ▶ Les salariés non soumis à la législation sur la durée du travail (VRP, Cadres dirigeants)
- ▶ Les salariés dont le contrat comporte une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année.

Effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent et dans la limite des durées maximales de travail autorisées ouvre droit à une contrepartie obligatoire en repos (ex repos compensateur obligatoire) et nécessite une nouvelle consultation des institutions représentatives du personnel.



Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ? (majoration de la rémunération pour les heures supplémentaires)

Majoration pour heures supplémentaires pour toute entreprise quel que soit son effectif :

Heures concernées	Taux légal de majoration	
De 35 à 43 heures	Taux fixé par convention ou accord collectif avec un plancher de	10 %
	A défaut d'accord collectif donc à titre supplétif	25 %
Plus de 43 heures	Taux fixé par convention ou accord collectif avec un plancher de	10 %
	A défaut d'accord collectif donc à titre supplétif	50 %



A noter : Le taux de majoration de 25 % est applicable à défaut de fixation d'un autre taux par accord collectif de branche ou d'entreprise (avec toutefois dans ce cas un plancher de 10 %).

Seules peuvent donner lieu à rémunération les heures supplémentaires accomplies avec l'accord au moins implicite de l'employeur.



Veillez à bien intégrer dans l'assiette de calcul de la rémunération des heures supplémentaires toutes les **primes** liées à l'exécution et aux conditions de travail.

Régime fiscal et social des heures supplémentaires (loi TEPA)

La loi du 21 août 2007 sur le travail, l'emploi et le pouvoir d'achat avait instauré, à compter du 1^{er} octobre 2007, un régime social et fiscal de faveur en cas d'accomplissement des heures supplémentaires.

Ce régime de faveur prévoyait notamment :

1. Côté salarié :

- ▶ L'exonération des cotisations sociales sur la rémunération supplémentaires ou complémentaires (pour les salariés à temps partiel)
- ▶ L'exonération d'impôt sur le revenu des rémunérations des heures supplémentaires.

2. Côté employeur

Une déduction forfaitaire de cotisations patronales de 1,5 € / heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés et de 0,5 € / heure dans les entreprises de plus de 20 salariés.



Ce dispositif a été abrogé, il n'est donc plus en application depuis la rentrée 2012, sauf pour la déduction forfaitaire de cotisations patronales de 1,5 € / heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Les rémunérations des heures supplémentaires sont donc intégralement soumises à cotisations sociales tant pour l'employeur que pour le salarié.



La rémunération des heures supplémentaires est désormais incorporée dans la base soumise à l'impôt sur le revenu.

Exemple :

A la fin du mois, un salarié a effectué 2 heures 30 minutes supplémentaires dans une entreprise de moins de 20 salariés : son employeur bénéficie de **3,75 € de déduction forfaitaire (2,50 x 1,50 €)**.

Cette déduction forfaitaire s'imputera sur les sommes dues par l'employeur aux URSSAF ou aux caisses de MSA pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération.

Quelle contrepartie en repos doit-on allouer en cas de dépassement du contingent ? (contrepartie obligatoire en repos)

Le système de repos compensateur légal en vigueur a été abrogé par la loi démocratie sociale du 20/08/2008 (loi 2008-789).

La loi prévoit désormais une contrepartie obligatoire en repos uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos est de :

- ▶ 50 % par heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent dans les entreprises ≤ à 20 salariés
- ▶ 100 % par heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent dans les entreprises > à 20 salariés

Peut-on mettre en place une solution alternative au paiement ? (repos compensateur de remplacement)

L'employeur peut souhaiter substituer au paiement des heures supplémentaires l'octroi d'un repos compensateur de remplacement.

Le recours à ce dispositif nécessite :

- ▶ Un accord d'entreprise ou à défaut de branche
- ▶ Dans les entreprises sans délégué syndical et non assujetties à la négociation annuelle des salaires, l'employeur peut mettre en place le repos compensateur sans accord collectif sous réserve de non opposition des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel).

Un salarié peut-il refuser d'accomplir des heures supplémentaires ?

Un salarié ne peut pas, en principe, refuser d'accomplir des heures supplémentaires demandées par son employeur.

L'employeur tient, en effet, de son **pouvoir de direction** le droit de faire exécuter des heures supplémentaires.



Toutefois le refus du salarié peut être justifié si :

- ▶ Les heures supplémentaires ne répondent pas à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise
- ▶ Le délai de prévenance est trop court
- ▶ L'employeur ne remplit pas toutes les obligations notamment en matière de contrepartie obligatoire en repos

A qui incombe l'administration de la preuve ?

C'est à l'employeur d'en demander l'exécution.

C'est à l'employeur d'effectuer le décompte des heures de travail accomplies.



Toutefois le juge admet, de longue date, que l'exécution d'heures supplémentaires puisse résulter d'un accord implicite de sa part (sur feuille de pointage, par exemple !)

L'employeur qui ne s'oppose pas consent donc à leur exécution, en conséquence, il doit rémunérer les heures supplémentaires.

Ne pas le faire, outre le contentieux avec le salarié, expose l'employeur au délit de travail dissimulé !

Mettez en place un système de gestion et de décompte du temps de travail fiable.



Recommandations



Si vous souhaitez éviter tout litige avec vos salariés sur l'accomplissement des heures supplémentaires et sur leur rémunération :

- ▶ Veillez à mettre en place un système de décompte fiable du temps de travail et notamment des heures supplémentaires accomplies.
- ▶ Ne laissez pas perdurer des dépassements d'horaires non sollicités, vous pourriez être conduit à devoir les rémunérer en heures supplémentaires en raison de votre accord implicite.
- ▶ Enfin ne perdez pas de vue que le non paiement d'heures supplémentaires peut être constitutif du délit de travail dissimulé, lourdement sanctionné.

Nous restons à votre disposition pour tout accompagnement à ce sujet.