

Heures supplémentaires pour les salariés du privé, comment ça marche ?



Heures supplémentaires pour les salariés du privé, comment ça marche ?

Par Bercy Infos, le 04/02/2020 - Ressources humaines

Au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, toute heure travaillée en plus est considérée comme une heure supplémentaire. Mais à quelles contreparties ouvrent les heures supplémentaires ? Qui peut en bénéficier ? Comment sont-elles rémunérées ? On vous dit tout.

Heures supplémentaires, de quoi parle-t-on ?

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à 35h (ou de la durée considérée comme équivalente), est comptabilisée comme une heure supplémentaire.

Qui est concerné par les heures supplémentaires ?

Dans le secteur privé, tous les salariés peuvent faire des heures supplémentaires, excepté :

- ▶ le salarié en forfait annuel en jours
- ▶ le cadre dirigeant de l'entreprise.

Qui décide des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont réalisées par le salarié à la demande de l'employeur (via une notification écrite ou orale), ou avec son accord.

Le salarié est dans l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires demandées par son employeur, sauf en cas d'abus de droit, par exemple dans le cas où l'employeur n'en a pas informé le salarié assez tôt.

Lire aussi : [Intéressement et participation : motiver les salariés et renforcer la performance de l'entreprise](#)

Heures supplémentaires, les limites à ne pas dépasser

Le décompte hebdomadaire

Les heures supplémentaires sont **calculées par semaine** et le salarié qui effectue des heures supplémentaires **ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail**. Soit l'équivalent de :

- ▶ 10 h par jour
- ▶ 48 h par semaine (sauf dans ces circonstances exceptionnelles ou ce plafond peut être porté à 60h)
- ▶ 44 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le contingent annuel

Au-delà de la durée maximale hebdomadaire légale, il existe un « contingent annuel d'heures supplémentaires ». Ce contingent annuel est fixé par la convention ou l'accord collectif de l'entreprise. À défaut de convention ou d'accord, ce contingent annuel est fixé à **220 heures par salarié et par an**.

En cas de dépassement, les obligations à la charge de l'employeur sont alors accrues :

- ▶ chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent doit donner lieu à une [contrepartie obligatoire en repos \(COR\)](#)
- ▶ l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant de demander au(x) salarié(s) d'effectuer des heures en plus.

À savoir

Dans certains cas particuliers les heures effectuées en plus de la durée légale ne peuvent pas être comptabilisées dans le contingent annuel :

- ▶ lorsque les heures effectuées le sont dans un contexte d'urgence, ou lorsqu'une exécution immédiate est nécessaire (organisation de mesure de sauvetage, intervention avant un accident imminent, réparation nécessaire sur les installations ou le bâtiment, etc.)
- ▶ lorsque les heures effectuées donnent droit à un repos compensateur équivalent.

Lire aussi : [Comment mettre en place l'intéressement dans votre entreprise ?](#)

Heures supplémentaires : quelles compensations ?

La rémunération à taux majoré

Toute heure supplémentaire ouvre droit à une **rémunération** plus favorable pour le salarié (ou à un repos compensateur équivalent à la majoration, voir ci-dessous).

Plus précisément, il existe plusieurs taux de majoration des heures supplémentaires, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou par convention ou accord de branche). Chaque taux est au minimum fixé à 10%.

En l'absence d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :

- ▶ **25 %** pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (pour une durée légale du travail de 35h, de la 36^e à la 43^e heure)
- ▶ **50 %** pour les heures suivantes.

Défiscalisation des heures supplémentaires

Depuis le 1^{er} janvier 2019, la rémunération liée à l'accomplissement des heures supplémentaires (et complémentaires pour les salariés à temps partiel) est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite de **5 000 € par salarié et par an**.

Cette exonération reste valable en 2020

Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront en revanche soumises à l'impôt.

Le repos compensateur

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, pour tout ou partie, par un repos compensateur équivalent et défini par convention ou accord. La durée de ce repos est alors équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1h30).

La contrepartie en repos (COR)

En plus des majorations salariales et du repos compensateur, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne lieu à une **contrepartie obligatoire en repos (COR)**.

Les modalités d'application de la COR sont définies par accord collectif (ce dernier peut même prévoir une application de la COR au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent).

À défaut d'accord collectif :

- ▶ la COR est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus
- ▶ à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Lire aussi : [Comment mettre en place la participation dans votre entreprise ?](#)

Publié initialement le 30/01/2019

Pour en savoir plus sur les heures supplémentaires

- ▶ [Heures supplémentaires d'un salarié - \(service public.fr\)](#)
- ▶ [Les heures supplémentaires : définition et limites - \(ministère du Travail\)](#)

Thématiques : [Ressources humaines](#)

BERCY INFOS Des infos 100% utiles et 100% fiables sur la fiscalité, les aides, la consommation, vos obligations, le numérique... pour vous aider au quotidien. En savoir plus sur Bercy infos.

Pour être averti chaque semaine des dernières infos, abonnez-vous aux lettres d'information Bercy infos.

Partager la page [t](#) [f](#) [in](#)

Pour accéder à la source de l'information, cliquez sur l'image ci-dessus