

Heures supplémentaires

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures est une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) au salarié.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande (écrite ou orale) de l'employeur.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un certain nombre d'heures (appelé *contingent annuel*).

Le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). À défaut d'accord ou de convention, le contingent est fixé à **220 heures** par salarié et par an.

Les heures supplémentaires effectuées se décomptent par semaine.

Attention :

le salarié qui effectue des heures supplémentaires ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail.

Durée maximale quotidienne

La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations. Celles-ci sont accordées dans les cas suivants :

- à la demande de l'employeur, sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail,

- en cas d'urgence liée à un surcroît temporaire d'activité,
- si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) prévoit le dépassement de la durée de 10 heures, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise, et dans la limite de 12 heures par jour de travail effectif.

Durées maximales hebdomadaires

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine,
- et **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.



La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). Chaque taux est au minimum fixé à 10%.

À défaut 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 (de la 36^e à la 43^e heure),
- **50 %** pour les heures suivantes.

Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur équivalent (couramment appelé « **repos compensateur de remplacement** », RCR), **qui est applicable seulement et seulement si, il est prévu par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement** (ou, à défaut, par convention ou accord de branche).

Cette convention ou accord fixe la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie sous forme de repos.

Par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'1 h 30.

Au-delà du contingent :

En plus des majorations prévues en contrepartie des heures supplémentaires, les salariés ont droit à une « **contrepartie obligatoire en repos** » (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel

A défaut d'accord tel que prévu ci-dessus, les dispositions supplétives suivantes s'appliquent :

- La COR est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés,
- Les caractéristiques et les conditions de prise de la COR pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent sont fixées par les articles D. 3121-18 à D. 3121-23 du Code du travail (voir ci-dessous).

Ouverture des droits

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités mentionnées ci-dessus (selon que l'entreprise compte 20 salariés au plus ou plus de 20 salariés), **atteint 7 heures**. La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.

Mise en œuvre de la COR

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve des dispositions permettant à l'employeur de différer la prise de la COR (voir ci-dessous).

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.