



Les Fiches Techniques

Heures supplémentaires

**Syndicat National
des Cadres des
Industries chimiques
et parties similaires
(S.N.C.C.)**

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org



Parution janvier 2022

Vérfié le 2 février 2022

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures (ou de la durée équivalente) est une heure supplémentaire. Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire majoré) au salarié ou à un repos compensateur équivalent à la majoration. Certaines heures supplémentaires ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Qui est concerné ?

Cas général

Le salarié peut être amené à faire des heures supplémentaires à la demande de l'employeur.

Cadre dirigeant

Le cadre dirigeant n'est pas concerné par les heures supplémentaires.

Salarié en forfait annuel en jours

Le salarié travaillant en forfait annuel en jours n'est pas concerné par les heures supplémentaires.

Qui les décide ?

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

Le salarié est tenu de les accomplir, sauf en cas d'abus de droit de l'employeur. Par exemple, le salarié ne peut pas être sanctionné s'il refuse exceptionnellement de faire les heures supplémentaires demandées par l'employeur parce qu'il n'avait pas été prévenu suffisamment tôt.

Nombre d'heures supplémentaires

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. En l'absence d'accord ou de convention, le contingent est fixé à 220 heures par salarié et par an.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Toutefois, certaines heures supplémentaires ne sont pas prises en compte dans le contingent. C'est le cas des heures supplémentaires :

- soit effectuées pour certains travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire (pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement),
- soit ouvrant droit à un repos compensateur: Repos donné par l'employeur d'une durée égale aux heures travaillées équivalent.

Le salarié peut être amené à accomplir des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel applicable.

Les conditions d'accomplissement de ces heures sont fixées par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche).

Les heures supplémentaires sont comptabilisées par semaine civile.

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

Rémunération

Le taux de rémunération des heures supplémentaires dépend de l'application ou non d'une convention ou d'un accord collectif dans l'entreprise.

Dispositions conventionnelles

La convention ou l'accord collectif d'entreprise fixe le taux de rémunération des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire.

La rémunération fait l'objet d'un ou plusieurs taux de

majoration.

Chaque taux est au minimum fixé à 10 %.

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur: Repos donné par l'employeur d'une durée égale aux heures travaillées équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30).

Autre situation

En l'absence de convention ou d'accord collectif d'entreprise, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorées de :

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.

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 heure 30).

Avantages fiscaux et sociaux

Les heures supplémentaires effectuées en 2020 seront exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 5 000 € par an. Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront soumises à l'impôt.

Les heures supplémentaires effectuées en 2020 seront exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de 11,31 % du salaire.

À noter : les heures supplémentaires qui ont été effectuées entre le 16 mars et le 10 juillet 2020 sont exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 7 500 € pour l'année 2020.

Contrepartie en repos

Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

La contrepartie sous forme de repos est mise en place à des conditions qui varient selon que ces heures sont accomplies dans la limite du contingent ou au-delà.

Dans la limite du contingent

Une contrepartie en repos est possible si elle est prévue par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou accord fixe la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie sous forme de repos.

En l'absence de convention ou d'accord, l'employeur peut mettre en place dans l'entreprise une contrepartie sous forme de report.

Au-delà du contingent

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent.

La contrepartie est fixée à :

- 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent,
- ou 100% de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Une contrepartie plus importante peut être fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord peut également fixer la durée, les caractéristiques et les conditions de la prise de cette contrepartie obligatoire sous forme de repos.

À défaut d'accord ou de convention prévoyant des conditions différentes, le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois (sauf report, de 2 mois supplémentaires, en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai). Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans le délai maximum d'un an.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L3121-27 à L3121-31
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (ordre public)

Code du travail : articles L3121-32 et L3121-34
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles L3121-35 et L3121-40
Nombre d'heures supplémentaires, rémunération, contrepartie en repos (dispositions supplétives)

Code du travail : article L3111-2
Cadre dirigeant

Code du travail : article D3121-17
Contrepartie obligatoire en repos (ordre public)

Code du travail : articles D3121-18 à D3121-23
Contrepartie obligatoire en repos en l'absence de convention ou d'accord (dispositions supplétives)

Code du travail : article D3121-24
Contingent annuel (dispositions supplétives)