

Heures supplémentaires : en savoir PLUS !

La reprise d'activité peut inciter un employeur à faire recours aux heures supplémentaires. En conséquence une piqûre de rappel s'impose sur la réglementation de ces heures supplémentaires.

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

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 (article L 3121-28 du code du travail).

Qui est concerné par les heures supplémentaires ?

Tout salarié amené à faire des heures supplémentaires à la demande de l'employeur. Le cadre dirigeant et les salariés en forfait annuel en jours ne sont pas concernés.

Quel est le cadre de référence d'appréciation des heures supplémentaires ?

Le cadre de droit commun d'appréciation des heures supplémentaires est la semaine civile qui débute, en principe, le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut retenir une autre période de sept jours consécutifs (C. trav., art. L. 3121-29; C. trav., art. L. 3121-32; C. trav., art. L. 3121-35).

Il est possible de déroger au cadre de référence hebdomadaire pour le calcul des heures supplémentaires notamment lorsque l'entreprise a organisé le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (ou trois ans si un accord de branche l'autorise), et ce, par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche (C. trav., art. L. 3121-44).

Le salarié peut-il refuser d'effectuer les heures supplémentaires demandées par l'employeur ?

Le salarié ne peut refuser d'accomplir les heures supplémentaires que l'employeur décide de faire effectuer dans la limite du contingent conventionnel (ou, à défaut, réglementaire). Tout refus constituerait une faute justifiant une sanction voire un licenciement (Cass. soc., 4 déc. 1990, no 87-43.465). Un licenciement

pour faute grave a ainsi pu être prononcé à l'encontre d'un salarié ayant refusé, sans motif légitime, d'accomplir des heures supplémentaires pour effectuer un travail urgent, ce qui avait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc., 26 nov. 2003, no 01-43.140).

En effet, en demandant au salarié d'accomplir des heures supplémentaires dans la limite du contingent et pour répondre à des nécessités de l'entreprise, l'employeur agit dans le cadre de son pouvoir de direction et ne modifie pas le contrat de travail (Cass. soc., 9 mars 1999, no 96-43.718).

Toutefois, certaines circonstances peuvent rendre légitime le refus du salarié :

- les heures supplémentaires demandées ne répondent à aucun impératif particulier et ne sont pas motivées par des « nécessités de l'entreprise » (Cass. soc., 9 mars 1999, no 96-43.718);
- le refus est exceptionnel et justifié par un délai de prévenance trop court (Cass. soc., 20 mai 1997, no 94-43.653);
- l'employeur n'a pas rémunéré les heures supplémentaires précédemment exécutées (Cass. soc., 5 nov. 2003, no 01-42.798).

Y a-t-il un maximum pour les heures supplémentaires ?

Le contingent d'heures supplémentaires correspond au volume d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées par un salarié sur une année civile sur simple information du CSE.

Le volume de ce contingent peut être librement fixé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord d'entreprise, on applique, s'il y a lieu, le contingent fixé par accord de branche (C. trav., art. L. 3121-33). Priorité est donc donnée à l'accord d'entreprise pour fixer le contingent.

Le contingent d'heures supplémentaires dans la métallurgie est de 220 heures, et 175 heures en cas de modulation du temps de travail.

Et à défaut de tout contingent conventionnel, il faut appliquer un contingent réglementaire actuellement fixé à 220 heures par an et par salarié (C. trav., art. D. 3121-24).

Le contingent réglementaire de 220 heures ne s'ap-

plique donc qu'à titre subsidiaire, en l'absence de contingent conventionnel pouvant prévoir des valeurs inférieures mais également supérieures.

L'employeur peut-il faire effectuer librement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ?

Oui. Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel (C. trav., art. L. 3121-33).

À défaut d'accord, l'employeur doit consulter une fois par an le comité social et économique. Il n'a pas à en demander l'autorisation à l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 3121-40).

Par ailleurs, toutes les heures effectuées au-delà du contingent (conventionnel ou réglementaire) ouvrent droit pour le salarié à une contrepartie obligatoire en repos.

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire. Le taux de cette majoration est librement fixé par convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche sans pouvoir toutefois être inférieur à 10% (C. trav., art. L. 3121-33). À défaut de dispositions conventionnelles prévoyant un taux de majoration différent, les taux légaux s'appliquent (C. trav., art. L. 3121-36; Cass. soc., 23 sept. 2020, no 18-26.197):

- 25 % du salaire pour chacune des huit premières heures supplémentaires effectuées dans la semaine (c'est-à-dire de la 36^e à la 43^e heure incluse);
- 50 % du salaire pour les heures suivantes.

Quel est le régime des heures supplémentaires exonérées et défiscalisées ?

Concernant les heures supplémentaires réalisées en 2021, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 euros par an, au-delà de ce montant, elles sont soumises à l'impôt.

Depuis 2019, les salariés qui effectuent des heures supplémentaires bénéficient d'un taux maximal de réduction des cotisations sociales sur ces heures de 11,31%.