

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

DÉFINITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HEURES ACCOMPLIES AU-DELÀ DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Les heures supplémentaires sont définies comme les heures excédant la durée légale du travail fixée à l'article L. 3121-10 du Code du travail à savoir, **35 heures** par semaine ou une durée considérée comme équivalente.

Article L. 3121-2 du Code du travail

☞ *Les heures supplémentaires sont définies par rapport à la durée légale du travail quelle que soit, par ailleurs, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement.*

Exemple

Un salarié effectuant 35 heures hebdomadaires dans une entreprise où la durée collective du travail est de 33 heures par semaine voit ses heures comprises entre 33 et 35 heures payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention ou l'accord d'entreprise.

L'accomplissement d'heures supplémentaires donne lieu à l'octroi d'une majoration de salaire et à une contrepartie obligatoire en repos. Ces heures bénéficient en outre d'un régime de détaxation de cotisations. L'entreprise peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, remplacer la majoration de salaire par un repos compensateur équivalent. Ce repos compensateur de remplacement peut également être prévu par une convention ou un accord collectif étendu.

HEURES EFFECTUÉES À LA DEMANDE DE L'ENTREPRISE

Le salarié ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires que si elles sont effectuées à la demande ou avec l'accord, même implicite de l'employeur.

Cass. soc. - 20 mars 1980 Bulletin civil V n° 279

Cass. civ. - 21 juillet 1994 - Société Auberge du Manoir c/ Belgron

Cet accord implicite existe dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli régulièrement pendant une longue période des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur qui ne s'y était pas opposé.

Cass. soc. - 19 juin 1974 Bulletin civil V n° 373

De la même façon, lorsque les heures supplémentaires sont rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié, leur paiement est obligatoire.

Cass. soc. - 6 avril 2011

CATÉGORIES D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Heures supplémentaires limitées au contingent

Les heures supplémentaires libres peuvent être effectuées après information, et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article L. 3122-11-1 du Code du travail

Détermination du contingent d'heures libres

L'entreprise dispose d'un contingent libre, c'est-à-dire sans autorisation de l'inspection du travail, dans la limite de **220** heures par an et par salarié. Un contingent d'un volume supérieur ou inférieur peut être fixé par une convention, un accord collectif étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement.

Article L. 3122-11 du Code du travail

Exemple de contingent conventionnel supérieur à **220** heures par an : **360** h/an dans les hôtels/café et restaurants.

Avenants du 5/02/2007 sur le temps de travail dans les Hôtels/Cafés/Restaurants

Selon l'article L. 3121-1 du Code du travail, le contingent d'heures libres est fixé de la façon suivante :

- fixation par convention, accord collectif de branche, accord d'entreprise ou accord de branche ;
- à défaut, **220** heures.

Catégories visées par le contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent de **220** heures est applicable à l'ensemble des salariés à l'exclusion des cadres dirigeants et des cadres autonomes ayant signé une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

Suivi individuel

Compte tenu de la différence de régime des heures supplémentaires selon le dépassement ou non du contingent, l'entreprise est tenue d'effectuer un suivi individuel pour tous les salariés concernés.

Heures supplémentaires effectuées au-dessus du contingent

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel sont accomplies après avis du Comité d'Entreprise.

Imputation sur le contingent

Le contingent est décompté individuellement, par salarié.

Pour le calcul du contingent, sont prises en compte les heures effectuées au-delà de **35** heures par semaine.

Article L. 3121-15 du Code du travail

Ne s'imputent pas sur le contingent :

- les heures supplémentaires résultant de travaux urgents, de l'organisation de mesures de sauvetage pour prévenir ou réparer des accidents survenus au matériel ou à l'établissement (bâtiment) ;
- les heures supplémentaires avec repos compensateur de remplacement.

Article L. 3121-16 du Code du travail

DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

PRINCIPE

Selon l'article L. 3121-20 du Code du travail, les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Toutefois, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des modalités différentes.

Article L. 3122-1 du Code du travail

☞ L'employeur ne peut compenser les heures supplémentaires d'une semaine sur l'autre, et établir une moyenne horaire.

EXCEPTIONS AU RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Certaines organisations du travail comportent des exceptions au régime des heures supplémentaires. Il s'agit notamment :

- des horaires individualisés ;
- du travail par cycle ;
- de l'annualisation de la durée du travail ;
- de la modulation du temps de travail ;
- des heures récupérées.

RÉGIME HORAIRE ET DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Tableau de synthèse : décompte des heures supplémentaires

Régime horaire	Décompte des heures supplémentaires
Régime de droit commun	À la semaine civile, sauf accord
Travail par cycle	À la fin du cycle
Annualisation du temps de travail	À la semaine et en fin d'année
Modulation du temps de travail	À la semaine et en fin d'année
Horaire individualisé	À la semaine et au mois
Régime pluri-hebdomadaire	À la semaine et à la fin de la période

EXÉCUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET CONTRAT DE TRAVAIL

Mentions du contrat

Selon la directive n° 91/533 du 14 octobre 1991, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié les éléments essentiels du contrat de travail. Doit donc être portée à la connaissance du salarié la stipulation selon laquelle il est tenu d'effectuer des heures supplémentaires sur simple demande de l'employeur.

CJCE du 8 février 2001 - Affaire n° 350/599 – 5^e ch. Lange c/ Schünemann GmbH

Refus d'effectuer des heures supplémentaires

Absence de mention dans le contrat de travail

Lorsque le contrat de travail ne mentionne pas une stipulation selon laquelle le salarié doit effectuer des heures supplémentaires en cas de demande effectuée par l'employeur, le salarié est en principe fondé à en refuser leur exécution.

CJCE du 8 février 2001 – Arrêt précité

Cette position exprimée par la juridiction communautaire n'a toutefois pas été relayée à ce jour par la Cour de cassation.

Mention dans le contrat de travail

Dans ce cas, le refus d'effectuer des heures supplémentaires peut être constitutif, dans certains cas, d'une faute grave.

Cass. soc. 8 décembre 1988 – Lambert c/Manesse – Bull. Civ. V n° 649

Tel est le cas, lorsque l'employeur a demandé au salarié d'accomplir, à titre exceptionnel, dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires, un travail urgent. Le refus de ce salarié sans motif légitime a perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise et constitue une faute grave.

Cass. soc. 26 novembre 2003 - Daclinat c/Société Sablières Modernes

Toutefois, lorsque l'employeur fait effectuer des heures supplémentaires qu'il ne rémunère pas, le salarié peut valablement, compte tenu de l'inexécution de ses obligations par l'employeur, refuser d'exécuter les heures de travail supplémentaire demandées.

Cass. soc. 7 décembre 1999 – SA Base de Louviers c/Fortier

Réduction des heures supplémentaires

Clause expresse du contrat

Lorsque le contrat de travail prévoit une clause expresse de garantie du volume des heures supplémentaires, l'employeur opère une modification du contrat susceptible d'être refusée par le salarié lorsqu'il décide une réduction du volume des heures supplémentaires.

L'employeur ne peut, dans ce cas, librement modifier ce volume sans obtenir au préalable l'accord du salarié.

Absence de clause

Lorsque le contrat de travail du salarié ne prévoit aucune garantie concernant le volume des heures supplémentaires, ni aucune convention de forfait, l'entreprise ne modifie pas le contrat de travail lorsque le volume de ces heures est réduit.

Cass. soc. 10 mars 1998 – Naegel c/SA Promaco

Cass. soc. 20 octobre 1998 – Castellani c/Costanzo et a.

PREUVE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail sont considérées comme heures supplémentaires lorsqu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord implicite, ou lorsqu'elles ont été imposées par la nature ou la quantité de travail demandé.

Cass. soc. 19 avril 2000 – SA STP Multipresse c/Boutillier

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande.

Article L. 3171-4 du Code du travail

Selon ce texte, la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement ni à l'entreprise, ni au salarié. En cas de contentieux, il appartient au juge de se prononcer en fonction des éléments apportés par le salarié à l'appui de sa demande.

Le salarié doit étayer sa demande en premier. L'employeur fournit ensuite des éléments tendant à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge analyse les éléments avancés par l'employeur uniquement lorsqu'il estime que ceux produits par le salarié sont susceptibles d'étayer sa demande

Cass. soc. 25 février 2004, BC V n° 62

Les éléments apportés par le salarié à l'appui de sa demande doivent être suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Exemple

Décompte quotidien.

A justifié sa décision d'avoir condamné l'employeur à payer à un cadre des heures supplémentaires, la Cour d'appel ayant relevé :

- 1 - que le salarié produisait aux débats des fiches horaires de travail établies par ses soins à la demande de l'employeur sur des modèles types, fournies par l'employeur et remises chaque semaine à l'employeur sans que celui-ci n'est jamais fait aucune remarque sur le contenu de ces fiches ;
- que l'employeur de son côté ne produisait aucun élément permettant d'établir les horaires effectivement réalisés par le salarié ;
- et, enfin, qu'une note du supérieur hiérarchique de l'intéressé et une lettre de la société reconnaissaient l'accomplissement d'heures supplémentaires ;

Cass. soc. 10 mai 2000 – SNC Cera c/Leloup

■ 2 - que l'employeur était tenu de fournir des justificatifs pour justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié et ne l'avait pas fait.

Cass. soc. 17 juillet 1996 – CMEN c/Herrault

Cass. soc. 13 février 1997 – Epoux Aubert c/Ayas

Les juges du fond peuvent valablement retenir le décompte des heures effectuées par le salarié dès lors que ce dernier fournit une description précise des tâches qu'il accomplissait au-delà de l'horaire légal et constater que l'employeur ne produit aucun élément.

Cass. soc. 7 février 2001 – Danel c/Ribou

De la même façon, a été jugé suffisant par les juges le fait pour une salariée engagée en tant que veilleuse de nuit dans une maison de retraite de présenter un simple décompte établi par ses soins au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication, ni indication complémentaire. Les juges l'ont estimé suffisant, obligeant par là même l'employeur de fournir à son tour des éléments de nature à justifier les heures réellement effectuées par le salarié.

Cass. soc. 24 novembre 2010

D'autre part, le manquement de l'employeur à son obligation, résultant des règles relatives au contrôle de la durée du travail, de fournir à la juridiction les documents produits de l'horaire de travail exact de son subordonné, entraîne pour ce dernier une perte de chance sérieuse de pouvoir déterminer le montant de sa créance d'heures de travail supplémentaires.

Lorsque les éléments fournis par le salarié permettent d'acquiescer la conviction que les heures supplémentaires ont été effectuées sans avoir donné lieu à paiement, mais que ces mêmes éléments ne permettent pas de confirmer le calcul réalisé par le salarié, ce dernier peut se voir attribuer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Cour d'appel Riom 23 janvier 2001 – 4^e chambre sociale Berard c/Miramand

PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié doivent lui être payées et figurer par ailleurs sur son bulletin de paie.

En effet, selon l'article R. 3243-1 du Code du travail, le bulletin de paie doit comporter la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles comportant une majoration pour heures supplémentaires.

Toutefois, le salarié ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires que si elles sont effectuées à la demande ou avec l'accord, même implicite de l'employeur.

Cass. soc. 20 mars 1980 – Bull. civ. V n° 279

Cass. soc. 21 juillet 1994 – Sté Auberge du Manoir c/Belgron

Cet accord implicite existe dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli régulièrement pendant une longue période des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur qui ne s'y était pas opposé.

Cass. soc. 19 juin 1974 – Bull. civ. V n° 373

Primes exceptionnelles

Le versement des primes exceptionnelles ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires. L'entreprise doit, en effet, comptabiliser avec exactitude le nombre d'heures supplémentaires effectué afin de vérifier que ces heures :

- ont été effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires ;
- ouvrent droit, le cas échéant, à un repos compensateur.

Cass. soc. 14 mars 2001 – Boinelle c/SA Tourneville Sécurex

Une entreprise ayant pour pratique de substituer une prime exceptionnelle au paiement des heures supplémentaires peut se voir condamner :

- à l'octroi d'un repos compensateur ;
- paiement des heures supplémentaires sans que puisse être déduite de cette créance, la prime versée en lieu et place de ces heures supplémentaires.

Cass. soc. 27 juin 2000 – Fayolle c/Charrière ès qualités et a.

Dans le même sens : *"les heures supplémentaires ne donnent pas lieu uniquement au paiement d'un salaire majoré mais, d'une part, doivent s'exécuter dans le cadre d'un contingent annuel et, d'autre part, ouvrent droit à un repos compensateur. Dès lors, un versement même volontaire, de primes ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires"*.

Cass. soc. 21 janvier 2003 – Société Prisme c/Lobry

Délai de paiement

Du fait de l'organisation du service de paie de l'entreprise, les heures supplémentaires sont parfois payées avec un décalage dans le temps. Lorsque ce retard résulte de l'organisation du service de paie et de la pratique en vigueur dans l'entreprise, l'employeur ne manque pas à ses obligations.

Cass. soc. 7 avril 1999 – Reze c/ SARL Faro – Supermarché Champion

Sanction du non-paiement

Le salarié peut, en cas de non-paiement des heures supplémentaires, demander outre leur paiement, des dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires. L'octroi de ces dommages-intérêts n'est pas subordonné à l'existence d'un préjudice indépendant du retard apporté au paiement des heures supplémentaires, ni à la mauvaise foi de l'employeur. La seule carence de l'employeur suffit.

Cass. soc. 7 février 2001 – Danel c/Ribou

Exemple

Lorsque les éléments fournis par le salarié permettent d'acquiescer la conviction que des heures supplémentaires ont été effectuées sans avoir donné lieu à paiement, mais que ces mêmes éléments ne permettent pas de confirmer le calcul réalisé par l'intéressé, ce dernier peut se voir attribuer des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

Cour d'appel Riom 23 janvier 2001 – 4^e chambre sociale Berard c/Miramand

Travail dissimulé

La mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif, à une dissimulation d'emploi salarié.

Article L. 8221-5 du Code du travail

La dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Cass. soc. 24 mars 2004 – Société Fimaco Vosges c/Crusem

L'auteur d'une telle infraction est passible d'une peine de trois ans d'emprisonnement de **45 000 €** d'amende.

Article L. 8224-1 du Code du travail

FORFAIT DE SALAIRE

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant, dans le salaire mensuel, un nombre déterminé d'heures supplémentaires.

Le salaire forfaitaire englobe le salaire de base et la rémunération des heures supplémentaires effectuées régulièrement.

Le forfait de salaire permet d'intégrer le paiement majoré des heures supplémentaires dans la rémunération globale du salarié.

Il peut s'appliquer pour les cadres ou pour une autre catégorie de personnel.

CONDITIONS

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que la convention de forfait soit opposable au salarié :

- le forfait doit résulter d'un accord entre les parties. Il doit faire l'objet d'une convention établie entre l'employeur et le salarié, tacite ou expresse. Aucune disposition légale ou réglementaire n'exige l'existence d'un écrit pour l'établissement d'une convention de forfait ;

Cass. soc. 11 janvier 1995 – RSJ 1995 n° 109

Même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié.

Cass. soc. 10 mars 2004 – Société Castorama

Preuve

Toutefois, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'une convention de forfait de rapporter la preuve de son existence.

Cass. soc. 6 juillet 1999 – SA Sotramo Parola c/Beloucif

La rédaction d'un écrit permet à l'employeur de faciliter l'établissement de cette preuve. La convention de forfait ne peut résulter d'un usage dans l'entreprise.

Cass. soc. 31 mars 1998 – SA Bristol MECI c/Devilliers et a.

- le forfait ne doit pas être défavorable au salarié. Il doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à la fonction, augmenté du paiement des heures supplémentaires.

Cass. soc. 4 mai 1999 – Fortunade c/SA Lorraine TP et a.

- la seule qualité de cadre ne suffit pas à exclure le droit du salarié au paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées ;

- le nombre d'heures comprises dans le forfait doit être déterminé. Ainsi, la seule fixation par l'employeur d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait.

Exemple

L'existence d'une clause de forfait n'est pas établie lorsque le contrat indiquant que l'amplitude horaire du salarié est celle d'ouverture du magasin, laquelle dépend de la seule volonté de l'employeur, et que cette référence à l'horaire collectif de l'entreprise ne peut suffire à la détermination du nombre d'heures supplémentaires.

CONSÉQUENCES RELATIVES AU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsque le forfait est établi, le salarié ne peut demander le paiement des heures supplémentaires comprises dans le forfait. Par contre, la convention de forfait n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

Cass. soc. 17 janvier 1996 – Vétland c/Mousseau

Cass. soc. 29 mai 1996 – SA Ste Nord France Bâtiment Travaux Publics c/Ghibaud

Il appartient, dans ce cas, au salarié d'apporter la preuve des heures effectuées au-delà du forfait.

Cass. soc. 16 octobre 1996 – Sferrazza c/CAPVL

La convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur sur les heures supplémentaires réellement effectuées.

Par conséquent, ce repos compensateur doit pouvoir être pris par le salarié. À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour non octroi du repos compensateur.

Cass. soc. 10 décembre 1997 – SARL Igeba c/Kielbasa

MODIFICATION DE LA CONVENTION DE FORFAIT

La convention de forfait d'heures supplémentaires présente un caractère contractuel. Sa modification ne peut résulter que de l'accord des deux parties.

Cass. soc. 6 juillet 1999 – SA St Frères Protection c/Lamarre

FORMULES DE FORFAIT

Plusieurs formules de convention individuelles de forfait peuvent être mises en place selon les catégories de salariés.

Catégories de salariés concernés

Cadres dirigeants

Article L. 3111-2 du Code du travail

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail concernant la durée du travail, les repos quotidiens ou hebdomadaires.

L'entreprise peut, par conséquent, signer avec eux des conventions de « forfait tout horaire ».

La convention de "forfait tout horaire" prévoit une rémunération englobant un nombre indéterminé d'heures effectuées par le salarié.

Cadres occupés selon un horaire

Article L. 3121-39 du Code du travail

Il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Pour cette catégorie de cadres, seules peuvent être mises en place des conventions de forfait hebdomadaires ou mensuelles.

Cadres autonomes et salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée

Article L. 3121-43 du Code du travail

Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont des cadres ne relevant pas des catégories de cadres dirigeants ou de cadres intégrés à l'équipe.

Pour cette catégorie, l'article L. 3121-43 du Code du travail permet l'instauration de convention de forfait :

- en heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel) ;
- en jours sur l'année. Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

Non cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé

Une convention de forfait en jours peut également être mise en place pour des salariés non cadres :

- dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;
- et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article L. 3121-43 du Code du travail

Salarié quelle que soit sa catégorie

L'entreprise peut mettre en place des conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La convention de forfait doit répondre aux conditions définies précédemment et figurer sur le bulletin de paie.

Les salariés non cadres visés par le forfait en jours sont notamment les commerciaux itinérants, les visiteurs médicaux qui organisent eux-mêmes leur emploi du temps en fonction de la disponibilité de leurs clients mais également d'autres professions dans de multiples secteurs : le bâtiment, la distribution, les agents de maintenance par exemple.

Avis n° 362 de la Commission des affaires sociales (loi n° 2005-882 en faveur des petites et moyennes entreprises)

Pour que le forfait soit valable, les salariés non cadres visés par l'article L. 3121-43 du Code du travail doivent avoir donné individuellement leur accord par écrit.

Mise en place du forfait en jours

La conclusion de la convention de forfait doit être prévue par :

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- une convention ou un accord collectif étendu.

L'accord détermine :

- les catégories de cadres ainsi que de non cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ;
- les modalités et caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

À défaut d'accord, la convention de forfait ne peut être établie que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

L'accord collectif sur la base duquel le forfait jours est pratiqué doit comporter des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité des salariés.

Cass. soc. du 29 juin 2011

Itinérants non cadres

L'entreprise peut également mettre en place des conventions de forfait en heures sur l'année pour les itinérants non cadres dont :

- la durée du travail ne peut être prédéterminée ;
- ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Types de forfait

Forfait en heures sur l'année

L'accord collectif doit fixer la durée annuelle du travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

L'accord peut, sous réserve du respect des dispositions concernant l'amplitude horaire journalière, fixer des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales (**48 heures hebdomadaires, 44 heures sur 12 semaines consécutives, 10 heures par jour**).

L'accord doit, dans ce cas, prévoir les modalités de contrôle des nouveaux minima.

L'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Forfait en jours

L'accord doit fixer :

- le nombre de jours travaillés par an : ce nombre ne peut être supérieur à **218** jours par an ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de son application ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés, de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les salariés sous convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée légale du travail et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail.

Ils sont également exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires. Ils bénéficient par contre des dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

La rémunération stipulée dans la convention de forfait est fixée librement par les parties, sans obligation, du fait de l'absence de référence horaire de comparer son montant avec l'application des dispositions relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

Cependant, lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification.

Article L. 3121-47 du Code du travail

Renonciation aux jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39 du Code du travail. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien (**11** heures entre deux journées), au repos hebdomadaire (**35** heures), aux jours fériés chômés dans l'entreprise, ainsi qu'aux dispositions relatives aux congés payés.

Article L. 3121-45 du Code du travail

Formules de forfait

Tableau de synthèse

Cadres dirigeants <i>Article L. 3111-2 du Code du travail</i>	Cadres intégrés <i>Article L. 3121-39 du Code du travail</i>	Cadres autonomes <i>Article L. 3121-43 du Code du travail</i>
<p align="center">Définition</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ; ■ habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ; ■ percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement. 	<p align="center">Définition</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés. 	<p align="center">Définition</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ne relevant pas des deux catégories précédentes ; ■ cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
<p align="center">Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ forfait tout horaire ; ■ le régime de droit commun sur la durée du travail ne leur est pas applicable. 	<p align="center">Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ application du droit commun sur la durée du travail ; ■ possibilité de signer avec eux des conventions de forfait horaire, hebdomadaire ou mensuel. 	<p align="center">Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ possibilité de signer des conventions de forfait en : <ul style="list-style-type: none"> - heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel), - jours.

La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

Article L. 3121-39 du Code du travail

Les forfaits, outre les règles spécifiques, sont soumis aux règles générales de validité des forfaits.

RÉGIME DES MAJORATIONS DE SALAIRE

ENTREPRISES DE PLUS DE 20 SALARIÉS

Taux de majoration applicable

Pour les entreprises de plus de **20** salariés, le régime de majoration des heures supplémentaires est fixé par l'article L. 3121-22 du Code du travail.

Selon cet article, les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

Huit premières heures supplémentaires

Les huit premières heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé par une convention, un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le taux ne peut être inférieur à **10 %**.

À défaut de convention ou d'accord, ces heures donnent lieu à une majoration de **25 %**.

Article L. 3121-5 du Code du travail

Exemple

Une entreprise de plus de 20 salariés pratique un décompte hebdomadaire du temps de travail. À défaut d'accord collectif étendu, l'entreprise applique les taux de majoration prévus par le Code du travail. Par conséquent, entre la 36^e et la 43^e heure, la majoration applicable est de 25 %.

Heures suivantes

Les heures suivantes donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé par une convention ou un accord collectif (accord collectif étendu, de branche ou d'entreprise).

Ce taux ne peut être inférieur à **10 %**.

À défaut d'accord, ces heures donnent lieu à une majoration de **50 %**.

Article L. 3121-22 du Code du travail

Exemple

Dans le même exemple que précédemment, l'entreprise appliquera un taux de majoration de 50 % pour les heures effectuées entre la 44^e et la 48^e heure.

Tableaux de synthèse des majorations

Régime de droit commun : décompte à la semaine

Les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

Heures comprises entre ... (par semaine)	Entreprise de plus de 20 salariés
0 et 35 heures	Taux normal
36 ^e et 43 ^e heures	Taux fixé par accord étendu ou d'entreprise avec un minimum de 10 % ;
44 ^e et 48 ^e heures	Taux fixé par accord étendu ou d'entreprise avec un minimum de 10 % ;

Annualisation du temps de travail**Définition**

Fixation annuelle de la durée du travail avec un seuil de déclenchement des heures supplémentaires au-delà de **1 607** heures par an ou du plafond conventionnel inférieur et **39** heures par semaine.

Les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

Entreprise de plus de 20 salariés	Décompte à la semaine : heures comprises entre ...	Décompte à l'année : moyenne d'heures comprises entre ...
Taux normal	0 et 39 heures	0 et 35 heures
Taux fixé par accord étendu ou d'entreprise avec un minimum de 10 % ; à défaut 25 %	40 ^e et 47 ^e heures	36 ^e et 43 ^e heures
Taux fixé par accord étendu ou d'entreprise avec un minimum de 10 % ; à défaut 50 %	48 ^e heure	44 ^e et 48 ^e heures

Modulation du temps de travail**Définition**

Fixation annuelle de la durée du travail avec régime de variation hebdomadaire sans déclenchement d'heures supplémentaires (sauf au-delà du seuil défini par accord dans la limite de **1 607** heures par an).

Les heures supplémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

Entreprise de plus de 20 salariés	Décompte à la semaine : heures comprises entre ...	Décompte à l'année : moyenne d'heures comprises entre ...
Taux normal	0 et seuil maximum défini par l'accord	0 et 35 heures
Taux fixé par accord étendu ou d'entreprise avec un minimum de 10 % ; à défaut 25 %	8 heures suivantes	36 ^e et 43 ^e heures
Taux fixé par accord étendu ou d'entreprise avec un minimum de 10 % ; à défaut 50 %	Heures suivantes	44 ^e et 48 ^e heures

Assiette de la majoration de salaire

Les majorations pour heures supplémentaires doivent être calculées sur le salaire de base effectif réel.

Circulaire DRT 94-4 du 21 avril 1994

L'assiette de la majoration comprend, par conséquent, le salaire ainsi que l'ensemble des éléments de la rémunération versée en contrepartie directe du travail fourni.

Salaire à retenir pour le calcul des majorations	
Primes exclues	Primes incluses
<p>Primes constituant des remboursements de frais :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ outillage ■ déplacement/transport ■ salissure ■ panier <p>Primes ne dépendant pas du travail fourni par le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ primes d'ancienneté <p>(sauf dispositions conventionnelles contraires)</p> <p><i>Cass. soc. 29 mai 1986 – Bull. civ. V p 203 n° 264</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prime de mariage, de naissance ■ prime de 13^e mois, de fin d'année <p><i>Cass. soc. 28 mai 1997</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prime d'assiduité (Non : Administration, Oui : <i>Cass. soc. 26 octobre 1979 – BCV n° 796</i>) ■ primes de vacances ■ primes de résultat (productivité, rendement) qui ne sont pas liées au rendement individuel mais sont destinées à faire participer les salariés à la productivité de l'entreprise <p><i>Circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ complément différentiel versé dans le cadre de la réduction du temps de travail ■ intéressement, participation <p><i>Circulaire DRT – 21 avril 1994</i></p>	<p>Salaire de base</p> <p>Primes de détachement ou d'emploi à l'étranger</p> <p><i>Cass. soc. 30 novembre 1983</i></p> <p>Primes inhérentes à la nature du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ froid ■ danger ■ insalubrité <p><i>Circulaire DRT 94-4 du 21/04/1994</i></p> <p>Primes constituant la contrepartie directe du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ primes pour travail du dimanche et des jours fériés <p><i>Cass. soc. 29 octobre 1973 – Bull. civ. V p 483 n° 527</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ primes de résultat liées au rendement individuel ■ primes de bons services <p><i>Cass. soc. 11 mars 1997 – SA Strav c/Dellal et a.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ avantages en nature <p><i>Cass. soc. 23/03/1989</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prime de polyvalence, de risque ■ majoration pour travail du dimanche <p><i>Cass. soc. 29 octobre 1973 – BCV n° 527</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ majoration pour jour férié <p><i>Cass. soc. 29 octobre 1973 – BCV n° 527</i></p>

☞ *Ce tableau ne tient pas compte de dispositions conventionnelles plus favorables.*

Modèle de bulletin de paie

Entreprises de plus de 20 salariés

Modèle de bulletin de paie. L'entreprise applique un régime horaire hebdomadaire. À défaut d'accord, les taux de majorations pris en compte sont les taux définis dans le Code du travail.

Bulletin de salaire : SALARIÉ NON CADRE - Entreprise de moins de 20 salariés

EXEMPLE :

Salarié non cadre rémunéré au
à 10 € de l'heure soit :

$$10,00 \times 151,67 = 1\,516,70 \text{ €}$$

mensuels

Le salarié effectue

par ailleurs 14 heures

supplémentaires majorées

à 25 %

Il perçoit par ailleurs une prime

d'ancienneté égale à 5 % du salaire

de base majoré des heures

supplémentaires

BASE CSG / CRDS :

(brut hors HS * 0,9825) + cotisations

patronales de prévoyance :

$$(1\,942,54 \times 0,9825) + 29,14$$

$$= 1\,937,68 \text{ €}$$

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette

entreprise

Réduction FILLON :

$$\text{Coeff : } ((0,281/0,60) * (1,6 * (165,67 * 9,53) / 1\,942,54) - 1) = 0,1343$$

$$\text{Réduction : } 0,1407 * 1\,942,54 =$$

$$273,31 \text{ €}$$

NET À PAYER :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Brut SS - total des retenues +

CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.01.2014			Date de la Paie : 01.02.2014		
SALAIRE (Base 151,67 h)		1 516,70			
HEURES SUPPLÉMENTAIRES		175,00			
PRIME D'ANCIENNETÉ		250,84			
SALAIRE BRUT		1 942,54			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 937,68	2,90%	-56,19		
CSG	1 937,68	5,10%	-98,82		
ASSURANCE MALADIE	1 942,54	0,75%	-14,57	12,80%	248,64
CONTRIB. SOLIDARITE	1 942,54			0,30%	5,83
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPL.	1 942,54	0,25%	-4,86		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 942,54	6,80%	-132,09	8,45%	164,14
Totalité	1 942,54			1,75%	33,99
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 942,54			5,25%	101,98
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 942,54			1,20%	23,31
FNAL PLAFONNÉ	1 942,54			0,10%	1,94
VERSEMENT TRANSPORT	1 942,54			2,70%	52,45
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 942,54	2,40%	-46,62	4,30%	83,53
Déduction cotisation HS	14,00			1,50%	-21,00
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 942,54	3,05%	-59,25	4,58%	88,97
AGFF	1 942,54	0,80%	-15,54	1,20%	23,31
PRÉVOYANCE	1 942,54			1,50%	29,14
RÉDUCTION FILLON					-273,31
TOTAL DES RETENUES			-427,94		562,93
NET À PAYER		1 514,59			
CRDS & CSG		-56,19			
NET IMPOSABLE		1 570,79			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

RÉGIME DE DÉTAXATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

TEXTES

- Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;
- Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007 ;
- Loi n° 2012-958 du 16 août 2012.

OBJET

La loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat avait instauré des dispositions fiscales et sociales favorisant l'accomplissement d'heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou complémentaires (salariés à temps partiel) de travail.

Ces dispositions comprenaient :

- pour les salariés, une exonération d'impôt sur le revenu de la rémunération supplémentaire perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, ou des jours de congés auxquels il avait renoncé ;
- pour les salariés et les employeurs, respectivement une réduction de cotisations salariales de Sécurité sociale et une déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale.

La loi n° 2012-958 du 16 août 2012 a supprimé en grande partie les dispositions de ce régime de détaxation en ne maintenant en vigueur que la déduction patronale pour les entreprises de moins de **20** salariés.

DÉDUCTION FORFAITAIRE DES COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

L'article 1^{er} de la loi du 21 août 2007 avait créé dans le Code de la Sécurité sociale, un article L. 241-18 instaurant une déduction forfaitaire de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des heures supplémentaires effectuées.

La loi n° 2012-958 du 16 août 2012 a supprimé en grande partie cette déduction en ne la maintenant en vigueur que pour les entreprises de moins de **20** salariés.

Champ d'application de la mesure

Aux termes du I de l'article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale, la déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale est applicable aux salariés visés au II de l'article L. 241-13 du même code, c'est-à-dire :

- les salariés du secteur privé pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs ;
- certains salariés du secteur parapublic pour lesquels l'employeur est également soumis à l'obligation d'affiliation de ses salariés à l'assurance chômage (entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, sociétés d'économie mixte dans lesquelles les collectivités territoriales ont une participation au moins égale à **30** % du capital).

Modalités d'application de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale

La déduction forfaitaire des cotisations patronales ne concerne que les heures supplémentaires effectuées. Elle ne concerne donc pas les heures complémentaires.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales de Sécurité sociale s'applique à toute heure supplémentaire définie à l'article 81 quater du Code général des impôts (CGI).

Cette déduction forfaitaire est accordée lorsque l'heure supplémentaire effectuée fait l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale.

Dans le cas d'un recours au repos compensateur de remplacement, la déduction forfaitaire n'est accordée que si au moins **100 %** de la rémunération due au titre de cette heure est versée au salarié.

Elle ne l'est pas si la rémunération versée correspond uniquement à la majoration de **25 %** (ou de **50 %**).

L'article D. 241-24 nouveau du Code de la Sécurité sociale fixe le montant de cette déduction forfaitaire à **1,50 €** par heure supplémentaire.

Dans le cas où le nombre d'heures supplémentaires n'est pas un nombre entier, le montant de la déduction forfaitaire peut être proratisé.

Notion d'effectif

L'effectif s'apprécie chaque année, pour l'année civile entière, en fonction de l'effectif mensuel moyen de l'année précédente.

Exemple

À 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 1,5 €).

Forfait annuel en jours :

Cette déduction forfaitaire est également applicable en cas de renonciation, par un salarié sous convention de forfait annuel en jours, à tout ou partie de ses jours de congés en contrepartie d'une majoration de salaire. Le montant de la déduction patronale est, par jour, de sept fois le montant de la déduction applicable pour une heure supplémentaire.

Imputation de la déduction forfaitaire

La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'impute sur les sommes dues par les employeurs aux organismes de recouvrement, pour chaque salarié concerné, au titre de l'ensemble de la rémunération versée à l'intéressé au moment du paiement de cette durée de travail supplémentaire, sans pouvoir dépasser ce montant, soit :

- les cotisations patronales de Sécurité sociale (assurances sociales, c'est-à-dire maladie, maternité, invalidité, décès, et vieillesse ; allocations familiales ; accidents du travail et maladies professionnelles) ;
- les contributions recouvrées selon les mêmes règles, soit la contribution au Fonds national d'aide au logement (*Article L. 834-1 du Code de la Sécurité sociale*), le versement de transport (*Articles L. 2333-64, L. 2531-2 et suivants du Code général des collectivités territoriales*), la taxe dite taxe syndicat mixte destinée au financement des transports en commun (*Article L. 5722-7 du Code général des collectivités territoriales*) et la contribution de solidarité autonomie (*Article 11 de la loi n° 2004-616 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées*).

Règles de cumul

La déduction forfaitaire est cumulable avec les exonérations de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Le cumul se fait dans la limite des cotisations patronales de Sécurité sociale et des autres cotisations patronales recouvrées selon les mêmes règles, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération versée le mois du paiement de la durée supplémentaire travaillée.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales intervient après application des autres exonérations de cotisations patronales auxquelles l'entreprise peut prétendre.

DÉFINITION DES HEURES DE TRAVAIL ENTRANT DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA DÉDUCTION PATRONALE

Les heures (ou jours) concerné(e)s par la déduction patronale sont celles définies à l'article L. 241-18 du Code de la sécurité sociale.

Salariés à temps plein

Notion d'heures supplémentaires

Sont notamment visées les heures supplémentaires définies au premier alinéa de l'article L. 3121-11 du Code du travail, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail fixée à l'article L. 3121-10 de ce code, soit **35** heures, ou de la durée équivalente prévue dans certains secteurs d'activité.

Lorsque la durée conventionnelle du travail est inférieure à **35** heures, les heures effectuées entre la durée conventionnelle et la durée légale du travail (ou la durée d'équivalence), qui ne sont pas des heures supplémentaires au sens du Code du travail, ne bénéficient pas de la mesure d'exonération.

Il en est de même des heures effectuées entre la durée légale et la durée d'équivalence puisque ces heures ne sont pas non plus des heures supplémentaires au sens du Code du travail.

Il est à noter que sont notamment concernés les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle puisque le décompte de leurs heures supplémentaires s'effectue selon les règles de droit commun.

Entrent également dans le champ de la déduction :

- dans les entreprises ou établissements dans lesquels la durée de travail est organisée sous forme de cycles de travail, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de **35** heures calculée sur la durée du cycle.

Article L. 3122-2 du Code du travail

- dans les entreprises ou établissements couverts par une convention ou un accord collectif de modulation du temps de travail.

Article L. 3122-4 du Code du travail

- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire prévue par la convention ou par l'accord de modulation,
- en fin de période de modulation, les heures effectuées au-delà d'une durée annuelle de travail de **1 607** heures, déduction faite des heures supplémentaires précédemment payées en cours de modulation ; ainsi, dans le cas où l'accord de modulation prévoit un plafond annuel inférieur à **1 607** heures, les heures supplémentaires effectuées en deçà de ce plafond n'ouvrent pas droit aux avantages fiscaux et sociaux ;

- dans les entreprises ayant opté pour une réduction du temps de travail sous la forme de l'octroi de journées ou demi-journées de repos sur une période de quatre semaines ou sur l'année.
- les heures effectuées hebdomadairement au-delà de **39** heures (ou du plafond inférieur fixé par convention ou accord s'il est supérieur à **35** heures),
- les heures, autres que les précédentes, effectuées, selon l'organisation qui a été retenue dans l'entreprise, au-delà d'une durée moyenne de **35** heures appréciée sur la période de quatre semaines ou au-delà d'une durée annuelle de **1 607** heures ;
- pour les salariés relevant d'une convention de forfait établie en heures sur une base annuelle les heures effectuées au-delà de **1 607** heures.

La majoration de salaire au titre de l'heure considérée est prise en compte dans la limite de **25** % de la rémunération horaire déterminée à partir du rapport entre la rémunération annuelle forfaitaire et le nombre d'heures de travail prévu dans le forfait, les heures incluses dans le forfait mais majorées étant pondérées en fonction des taux de majoration appliqués à leur rémunération.

Heures réellement effectuées

Seules les heures supplémentaires réellement effectuées font l'objet d'une exonération. Ainsi, pendant les périodes de congés ou d'absence, durant lesquelles le contrat de travail est suspendu, aucune « heure supplémentaire » ne peut faire l'objet d'une exonération.

Toutefois, à titre dérogatoire, dans les entreprises qui appliquent la mensualisation ou un forfait horaire, les exonérations peuvent être calculées sur la base de la rémunération des « heures supplémentaires mensualisées » (soit **17,33** heures pour une entreprise dont la durée collective est de **39** heures par semaine).

Exceptions

Durée collective mensualisée ou forfait en heure hebdomadaire ou mensuel.

Si une entreprise n'accorde pas de jours de réduction du temps de travail (jours RTT), les heures effectuées toutes les semaines de travail entre la **36^e** et la **39^e** heure sont bien des heures supplémentaires et donnent droit aux exonérations. Les heures supplémentaires structurelles résultant soit d'une durée collective de travail supérieure à la durée légale, soit d'une convention de forfait qui intégrerait déjà un certain nombre d'heures supplémentaires sont payées, majorées et exonérées fiscalement et socialement, y compris en cas d'absence du salarié donnant lieu à maintien de salaire (congés payés, maladie...).

En revanche, si un mois donné comprend un jour d'absence non rémunérée, le nombre « heures supplémentaires » est abattu de $1/21,67$, soit $17,33 \times (21,67 - 1/21,67) = 17,33 \times 20,67/21,67 = \mathbf{16,53}$ heures supplémentaires.

À l'inverse, si dans l'entreprise, la durée collective a été fixée à **32** heures par semaine, l'exonération ne joue qu'à partir du moment où un dépassement des **35** heures hebdomadaires est enregistré.

En effet, les heures entre la durée collective (si elle est inférieure à **35** heures) et **35** heures ne sont pas des heures supplémentaires.

Non substitution

La mesure n'est pas applicable lorsque la rémunération versée au titre des heures supplémentaires, se substitue à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de **12** mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération ouvrant droit à la mesure d'exonération.

Ces dispositions visent à éviter la suppression d'un élément de rémunération existant (prime au résultat, par exemple) au bénéfice de l'accomplissement d'heures supplémentaires exonérées.

Respect des règles en matière de durée du travail

La déduction n'est pas accordée en cas de non-respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Ce cas concerne notamment les heures qui dépassent les limites fixées par la loi ou les conventions collectives (durées maximales journalières ou hebdomadaires...). Les heures concernées n'ouvriront pas droit à déduction, sans que soient cependant remises en cause les exonérations calculées sur les heures comprises à l'intérieur de ces limites légales ou conventionnelles.

Questions-réponses DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007

TABLEAU DE SYNTHÈSE DU RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Heures effectuées en deçà du contingent annuel 220 heures ou contingent conventionnel		Heures effectuées au-delà du contingent annuel
Majorations	Prévue par accord avec un minimum de 10 % À défaut d'accord, 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les heures suivantes	Prévue par accord avec un minimum de 10 % À défaut d'accord, 25 % pour les huit premières heures et 50 % pour les heures suivantes
Contrepartie obligatoire en repos	Absence de contrepartie en repos	100 % pour toute heure supplémentaire (50 % pour les entreprises de moins de 20 salariés)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET BULLETIN DE PAIE

Les heures supplémentaires doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie qui doit comporter obligatoirement :

... "la période et le nombre d'heures de travail auquel se rapporte le salaire en distinguant les heures payées aux taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires..."

Article R. 3243-1 du Code du travail

Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application d'un forfait de rémunération englobant les heures supplémentaires.

SANCTIONS PÉNALES

Le non-paiement des majorations pour heures supplémentaires est sanctionné par une amende de la IV^e classe, soit **750 €** au plus, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés irrégulièrement employés.

Par ailleurs, la mention, de manière intentionnelle, sur un bulletin de salaire, d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue une infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (article L. 8221-5). Toutefois, l'absence de mention de l'ensemble des heures doit être faite de manière intentionnelle.

Cass. soc. 15 octobre 2008

