

Le calcul des heures supplémentaires des salariés à temps complet – 2ème Partie.

by StephaneM - Dimanche, juillet 10, 2011

<http://www.stephane-mignonat.com/2011/07/10/le-calcul-des-heures-supplementaires-des-salaries-a-temps-complet-%e2%80%93-2eme-partie/>



Avertissement Préalable :

Cet article ne comprend que le “Cas Général” du calcul des heures supplémentaires, il est dès lors fait abstraction des cas particuliers et autres aménagements prévues dans certains textes que ce soit sur l’aménagement du temps de travail ; sur les accords collectifs particuliers ; ou sur les heures d’équivalences.

Dans la première partie, nous avons vu comment calculer les heures supplémentaires des salariés à temps complet, il convient de voir à présent les limites et les contreparties.

Tout d’abord, il est bon de rappeler que c’est à la demande de l’employeur, que le salarié peut travailler au-delà de la durée légale du travail. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement, mais il existe aussi des limites :

- 10 heures par jour (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
 - 8 heures par jour pour les travailleurs de nuit (dérogation conventionnelle possible, dans la limite de 12 heures) ;
 - 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou 46 heures hebdomadaires sur une période de 12 semaines consécutives dans le cadre d’un décret pris après conclusion d’un accord de branche) ;
 - 48 heures au cours d’une même semaine.
- D’autres durées maximales sont établies pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans

Une autre notion existe, le contingent annuel.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est généralement défini par une convention ou un accord collectif. A défaut d'accord collectif, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies sans autorisation particulière (l'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise, comme cela était le cas avant la loi du 20 août 2008, en vigueur depuis le 22 août 2008), mais elles ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

Les heures supplémentaires bénéficient d'une majoration. Cette majoration est la plupart du temps fixée par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ; en l'absence d'accord on applique un taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et 50 % au-delà.

La loi autorise la mensualisation des heures supplémentaires dans les entreprises dont la durée collective hebdomadaire de travail est supérieure à la durée légale (soit 35 heures) comme par exemple pour les entreprises à 39 heures. Dans ces entreprises, la rémunération mensuelle due au salarié peut être calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée hebdomadaire de travail réalisée, sans préjudice des majorations de salaire dues au titre des heures supplémentaires effectuées. Pour un salarié à 39 heures, la mensualisation des heures supplémentaires est calculée de la façon suivante : $4 \text{ heures} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 17,33 \text{ heures supplémentaires mensuelles}$.

Les heures supplémentaires peuvent soit être payées soit être récupérées sous la forme de jours de repos (couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » – RCR. Mais attention, la récupération sous la forme de jours de repos n'annule pas la majoration (10 %, 25 % ou 50 %) dont bénéficie les heures supplémentaires effectuées.

Ainsi, par exemple, le paiement de 4 heures supplémentaires rémunérées à 150 % (50 % de taux) peut être remplacé par un repos d'une durée de six heures ($4 \times 150/100 = 6$)

A suivre....

(c) Stéphane MIGNONAT