

# LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HORS APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE DU 6 NOVEMBRE  
1998 (MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL)

MARS 2023

# SOMMAIRE

1. Ce que prévoient les dispositions de branche
2. Ce que les entreprises peuvent négocier par accord collectif
3. Régime social et fiscal
4. Sanctions

---

# 1. CE QUE PRÉVOIENT LES DISPOSITIONS DE BRANCHE

---

DISPOSITIONS TP

# SOURCES TEXTUELLES

# ARTICLES DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET DU CODE DU TRAVAIL APPLICABLES

OUVRIERS	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Contingent annuel : <a href="#">titre II de l'accord du 6 novembre 1998</a>.</li><li>❖ Majorations : <a href="#">article 3.8 de la CCN du 15 décembre 1992</a>.</li><li>❖ Contrepartie obligatoire en repos : <a href="#">article 3.6 de la CCN du 15 décembre 1992</a>.</li><li>❖ Autres dispositions : <a href="#">articles L. 3121-27 et suivants</a> ; <a href="#">articles D. 3121-17 et suivants</a>; <a href="#">articles D. 3171-11 et D. 3171-12</a> du Code du travail.</li></ul>
ETAM	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Contingent annuel : <a href="#">titre II de l'accord du 6 novembre 1998</a>.</li><li>❖ Majorations : <a href="#">article 4.1.2 de la CCN du 12 juillet 2006</a>.</li><li>❖ Contrepartie obligatoires en repos : <a href="#">article 4.1.3 de la CCN du 12 juillet 2006</a>.</li><li>❖ Autres dispositions : <a href="#">articles L. 3121-27 et suivants</a> ; <a href="#">articles D. 3121-17 et suivants</a>; <a href="#">articles D. 3171-11 et D. 3171-12</a> du Code du travail.</li></ul>
CADRES	<ul style="list-style-type: none"><li>❖ Contingent annuel : <a href="#">titre II de l'accord du 6 novembre 1998</a>.</li><li>❖ Autres dispositions : <a href="#">articles L. 3121-27 et suivants</a> ; <a href="#">articles D. 3121-17 et suivants</a>; <a href="#">articles D. 3171-11 et D. 3171-12</a> du Code du travail.</li></ul>

DISPOSITIONS TP

---

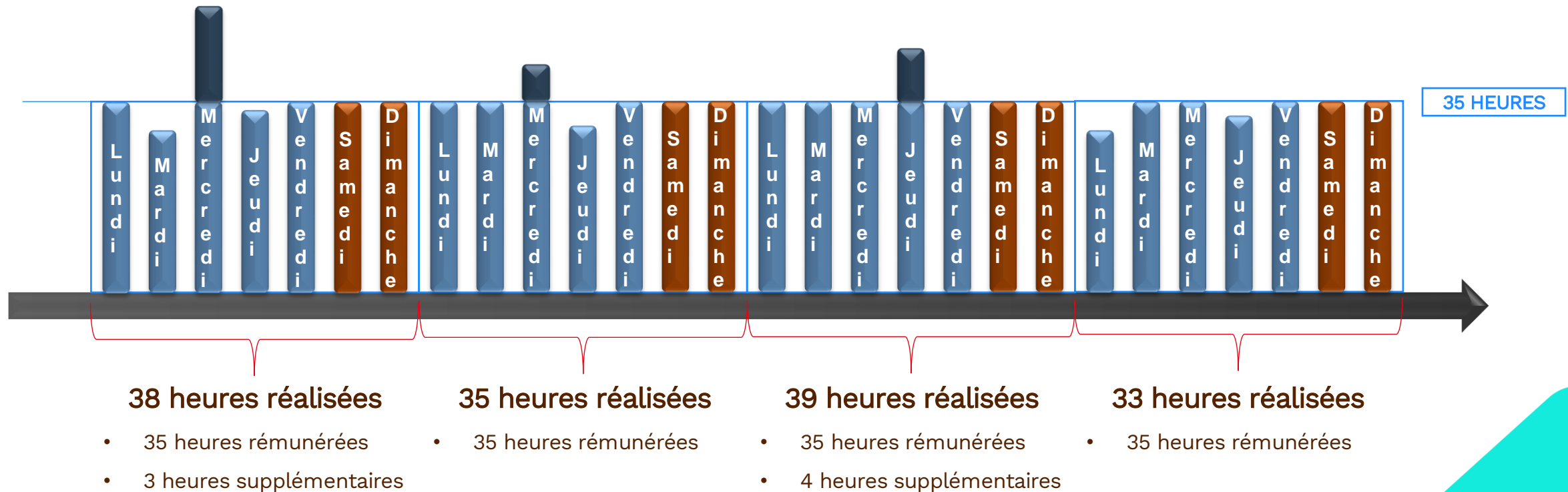
# GÉNÉRALITÉS

---

## CADRE D'APPRÉCIATION

- ✦ Constituent des heures supplémentaires, les temps de travail effectif ou assimilés effectués par le salarié **au-delà de 35 heures par semaine**.
- ✦ Le cadre d'appréciation est la **semaine civile**, qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

## EXEMPLE (SANS ABSENCE OU REPOS DU SALARIÉ)





DISPOSITIONS TP

---

**PAIEMENT**

---

# DIFFÉRENTES COMPENSATIONS POSSIBLES

- ✦ Une majoration de salaire de :
  - 25 % de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure supplémentaire incluse ;
  - 50 % à partir de la 44<sup>ème</sup> heure supplémentaire.
  
- ✦ Un repos compensateur équivalent.
  
- ✦ Une combinaison des deux dispositifs.

# REPOS COMPENSATEUR ÉQUIVALENT (1/2)

## Mise en place et durée

- ✦ Sa mise en place est **facultative**. Dans les entreprises sans délégués syndical, le **CSE, s'il existe, ne doit pas s'y opposer**.
- ✦ Il peut **remplacer tout ou partie du heures supplémentaires et des majorations** qui s'y rapportent. Il **s'ajoute à la contrepartie obligatoire en repos**.

<p><b>DURÉE DU REPOS LORSQU'IL REMPLECE L'HEURE SUPPLÉMENTAIRE ET SA MAJORATION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 1h15 pour les heures supplémentaires majorées à 25% (de la 36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> heure incluse).</li> <li>❖ 1h30 pour les heures supplémentaires majorées à 50% (à partir de la 44<sup>ème</sup> heure).</li> </ul>
<p><b>DURÉE DU REPOS LORSQU'IL REMPLECE LA MAJORATION DE L'HEURE SUPPLÉMENTAIRE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 15 minutes pour les heures supplémentaires majorées à 25% (de la 36<sup>ème</sup> heure à la 43<sup>ème</sup> heure incluse).</li> <li>❖ 30 minutes pour les heures supplémentaires majorées à 50% (à partir de la 44<sup>ème</sup> heure).</li> </ul>

# REPOS COMPENSATEUR ÉQUIVALENT (2/2)

## Modalités d'attribution et de prise

- ✦ L'employeur peut adapter à l'entreprise les **conditions** et les **modalités d'attribution et de prise de ce repos** après avis du CSE.
- ✦ **A défaut**, il suit le même régime que la contrepartie obligatoire en repos (cf. slides suivantes).
- ✦ **Les salariés sont informés** du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que ce nombre atteint 7 heures, le document doit comporter la mention notifiant l'ouverture du droit et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

## EXEMPLES

- La 36<sup>ème</sup> heure de travail peut :
  - être payée au taux normal de salaire avec une majoration de 25 % ;
  - ou donner lieu à un repos compensateur d'1h15 (en remplacement du paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration) ;
  - ou être payée au taux normal de salaire et donner lieu à un repos compensateur de 15 minutes (en remplacement du paiement de la majoration de 25 %) ;
  - ou être majorée de 25 % et donner lieu à un repos compensateur d'1 heure (en remplacement du paiement de l'heure supplémentaire).
  
- La 44<sup>ème</sup> heure de travail peut :
  - être payée au taux normal de salaire avec une majoration de 50 % ;
  - ou donner lieu à un repos compensateur d'1h30 (en remplacement du paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration) ;
  - ou être payée au taux normal de salaire et donner lieu à un repos compensateur de 30 minutes (en remplacement du paiement de la majoration de 50 %) ;
  - ou être majorée de 50 % et donner lieu à un repos compensateur d'1 heure (en remplacement du paiement de l'heure supplémentaire).

DISPOSITIONS TP

# CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

# RÉGIME

- 🔸 Volume : **180 heures** sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.
- 🔸 Formalités :
  - dans la limite de ce contingent, les heures supplémentaires sont accomplies **après information du CSE** ;
  - au-delà, elles sont accomplies **après avis du CSE**.
- 🔸 Décompte des heures :

HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI S'IMPUTENT SUR LE CONTINGENT	HEURES SUPPLÉMENTAIRES QUI NE S'IMPUTENT PAS SUR LE CONTINGENT
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de 35 heures par semaine.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Les heures supplémentaires remplacées intégralement par un repos compensateur équivalent.</li> <li>❖ Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.</li> <li>❖ Les heures de dérogation permanente.</li> <li>❖ Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité.</li> </ul>

DISPOSITIONS TP

# CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS



## DÉFINITION ET DURÉE

- Les heures supplémentaire accomplies au-delà du contingent annuel (soit 180 heures pour les salariés dont la durée du travail n'est pas annualisée) ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.
- Dans les Travaux Publics, elle est de :

OUVRIER	ETAM	CADRE
100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Pour les entreprises employant 20 salariés au plus : 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.</li> <li>❖ Pour les entreprises employant plus de 20 salariés : 100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent.</li> </ul>

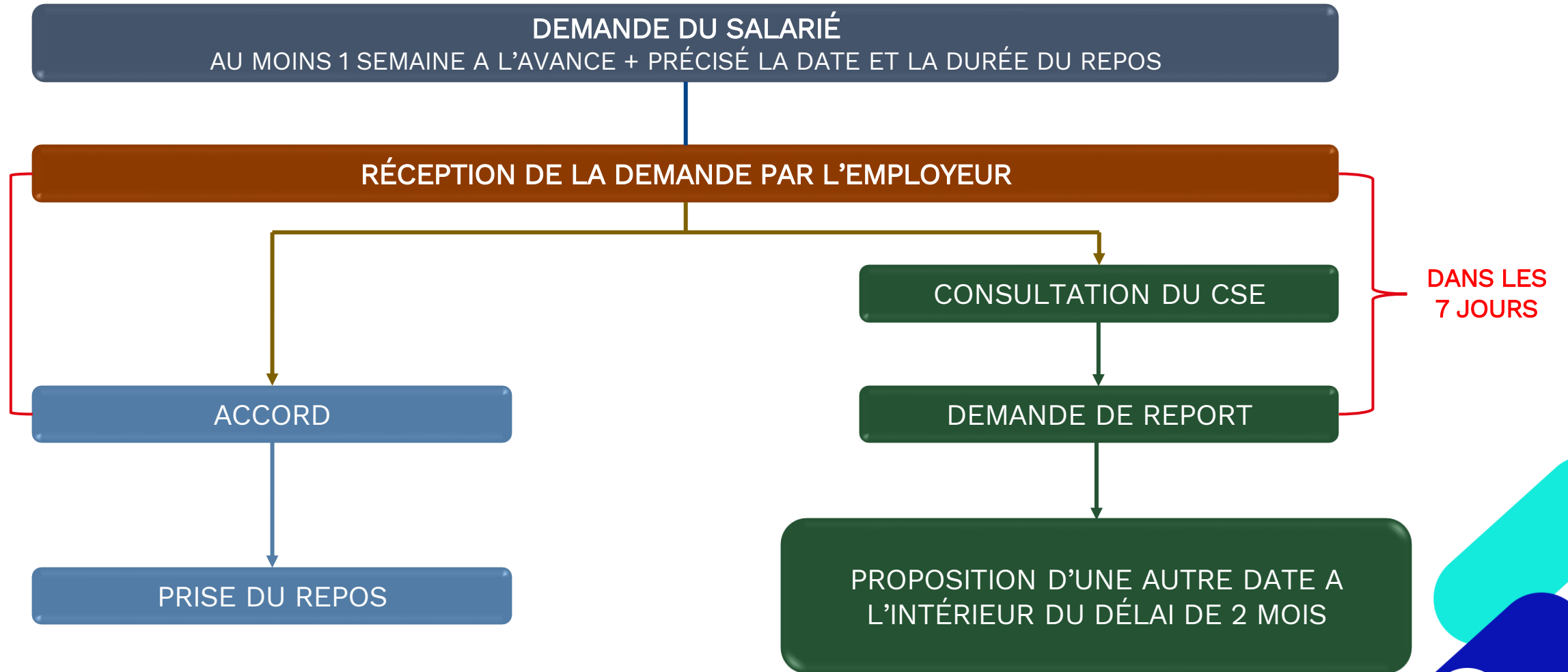
## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (1/4)

- Le droit à la contrepartie est ouvert dès que 7 heures de repos sont acquises.
- Le repos est pris à la convenance du salarié par journée entière ou par demi-journée dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'ouverture du droit, sous réserve des conditions de report.
- La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit au repos à raison du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli pendant cette journée ou cette demi-journée.
- La contrepartie obligatoire en repos est assimilée à une période de travail effectif pour les droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (3/4)

- ✦ **Les salariés sont informés** du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire. Dès que le nombre atteint 7 heures, le document doit comporter la mention notifiant l'ouverture du droit et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.
- ✦ **La non-demande de prise** de la contrepartie par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos **dans un délai maximum d'un an.**

## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (3/4)



## MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE (4/4)

- La demande de report doit être justifiée par des **impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise**.
- Lorsque, pour les mêmes raisons, il est impossible de satisfaire **plusieurs demandes simultanées**, les demandeurs sont départagés selon l'ordre de priorité suivant :
  1. Les demandes déjà différées ;
  2. La situation de famille ;
  3. L'ancienneté dans l'entreprise.
- Le salarié dont le **contrat de travail prend fin** avant qu'il ait pu bénéficier du repos auquel il a droit, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour prendre ce repos, **reçoit une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis**. Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié si celui-ci décède, et à un **caractère de salaire**.

---

## 2. CE QUE LES ENTREPRISES PEUVENT NÉGOCIER PAR ACCORD COLLECTIF

---

# CONTENU DE L'ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

## LISTE DES CLAUSES

CLAUSES OBLIGATOIRES	CLAUSES FACULTATIVES
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Le(s) taux de majoration des heures supplémentaires sans pouvoir être inférieur à 10 %.</li> <li>❖ Le contingent annuel d'heures supplémentaires (cf. slide suivante).</li> <li>❖ Les conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel.</li> <li>❖ La durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos, sans pouvoir être inférieure à :             <ul style="list-style-type: none"> <li>• 50 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent dans les entreprises employant 20 salariés au plus ;</li> <li>• 100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent dans les entreprises employant plus de 20 salariés.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ L'octroi d'une contrepartie sous forme de repos au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.</li> <li>❖ Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.</li> <li>❖ Les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.</li> <li>❖ La période de 7 jours consécutifs permettant d'apprécier des heures supplémentaires.</li> </ul>

## FOCUS SUR LE VOLUME DU CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- Compte tenu de l'ensemble des dispositions légales en matière de durée maximale de travail, le **contingent annuel d'heures supplémentaires maximal** qu'il est possible de prévoir, en théorie, dans un accord collectif est de **423 heures**

44 heures – 35 heures x 47 semaines



## OUTILS À VOTRE DISPOSITION SUR LE KIT SOCIAL

- ✦ Modèles d'accords collectifs permettant d'augmenter le contingent annuel d'heures supplémentaires
- ✦ Guide pratique interactif expliquant chaque étape de la négociation d'un accord d'entreprise

---

# 3. RÉGIME SOCIAL ET FISCAL

---

# RÉDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES

- ✦ Exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse et veuvage sur les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires.
- ✦ Pour calculer le montant de l'exonération, sont prises en compte les cotisations légales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire dans la limite de **11,31 %**.
- ✦ La réduction salariale s'applique :
  - sur la **rémunération des heures supplémentaires** ;
  - sur la **majoration salariale** correspondante dans la limite :
    - des taux prévus par l'accord collectif d'entreprise ;
    - ou, à défaut, du taux de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires ou du taux 50 % au-delà.

Pour en savoir plus, consultez le [site internet de l'Urssaf](#) et le [BOSS](#) (bulletin officiel de la sécurité sociale)

# DÉDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE

Pour les entreprises de moins de 20 salariés

## Entreprises concernées

- Entreprises de moins de 20 salariés éligibles à la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

## Montant

- 1,50 € par heure supplémentaire.
- 10,50 par jour de repos auquel renonce le salarié en forfait annuel en jours au-delà de 218 jours par an.

Pour en savoir plus, consultez le [site internet de l'Urssaf](#) et le [BOSS](#) (Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale)

# DÉDUCTION FORFAITAIRE PATRONALE

Pour les entreprises d'au moins 20 à moins de 250 salariés

## Nouveau dispositif

- Créé par [l'article 2 de la loi du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
- Précisé par un [décret du 1<sup>er</sup> décembre 2022](#) et le [chapitre 2 du BOSS](#) de la rubrique relative aux exonérations des heures supplémentaires et complémentaires

## Entreprises concernées

- Entreprises d'au moins 20 à moins de 250 salariés éligibles à la réduction générale des cotisations et contributions patronales.

## Montant

- 0,50 € par heure supplémentaire.
- 3,50 € pour chaque jour de repos non pris au-delà des 218 jours pour les salariés en forfait-jours.

Pour en savoir plus, consultez le [site internet de l'Urssaf](#), le [BOSS](#) et notre [bulletin d'informations](#)

# RÉGIME FISCAL

- ✦ La rémunération des heures supplémentaires, bien qu'ayant la nature de salaire, fait l'objet d'une **exonération d'impôt sur le revenu** dans la limite d'un certain plafond annuel.
- ✦ Sont exonérés le paiement de l'heure supplémentaire ainsi que sa majoration en argent.
- ✦ La limite était fixée à 5 000 € net imposable pour les revenus de l'année 2021.
- ✦ Toutefois, la loi de finances rectificatives pour 2022 du 16 août 2022 augmente de manière pérenne le plafond en le fixant à 7 500 € par an et par salarié, pour les heures effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Pour en savoir plus, consultez le [site internet du Service Public](#) et le [BOFIP](#)  
(bulletin officiel des finances publiques)

---

# 4. SANCTIONS

---

# ACTION EN PAIEMENT ET TYPOLOGIE DES SANCTIONS

- 🔸 Prescription de l'action en paiement par **3 ans**.
- 🔸 Typologie des sanctions :

SANCTIONS CIVILES	SANCTIONS PÉNALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Paiement des heures supplémentaires non rémunérées.</li> <li>❖ Dommages et intérêts si le salarié prouve que le défaut de paiement lui a causé un préjudice particulier.</li> <li>❖ Prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur sous réserve de démontrer que ce manquement a empêché la poursuite du contrat de travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Sont punies d'une amende de 750€ (contravention de la 4<sup>ème</sup> classe), le fait de méconnaître les dispositions légales et conventionnelles relatives :               <ul style="list-style-type: none"> <li>• aux contreparties aux heures supplémentaires (majoration, repos compensateur et contrepartie obligatoire en repos) ;</li> <li>• au contingent annuel d'heures supplémentaires ;</li> <li>• au cadre de décompte des heures supplémentaires.</li> </ul> </li> </ul> <p>Les infractions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Le cas échéant : application des sanctions pour travail dissimulé.</li> </ul>



POUR TOUTE QUESTION : [social@fntp.fr](mailto:social@fntp.fr)