

L'INTÉRÊT D'UNE BONNE GESTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Si la notion d'heures supplémentaires semble connue de tous, elle n'en demeure pas moins source de difficultés pour les entreprises, qui doivent faire face à une administration complexifiée des ressources humaines. Voici les six points à retenir afin de s'assurer une bonne gestion.



■ Eitan CARTA-LAG
Avocat au Barreau de Grenoble

Alors que la loi du 13 juin 1998, dite loi Aubry I, a fixé la durée légale de travail hebdomadaire à 35 heures, un bon nombre de salariés continuent à réaliser en moyenne entre 36 heures et 40 heures de travail par semaine. L'entreprise a donc tout intérêt à adopter une bonne gestion des heures supplémentaires en garantissant les contreparties applicables, afin de sécuriser au mieux la relation de travail.

Les heures supplémentaires, qu'est-ce que c'est ?

- Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif réalisée au-delà des 35 heures de travail hebdomadaire, ou de la durée considérée comme équivalente.
- Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine de travail, du lundi 0h au dimanche 24 h.
- Attention : cela ne s'applique pas à certains régimes dérogatoires, notamment : cadres dirigeants, salariés au forfait jours, etc.

Quelles contreparties pour les heures supplémentaires ?

- Chaque heure supplémentaire donne droit pour le salarié à une majoration de salaire qui peut être fixée par accord ou convention, dans la limite d'une majoration de 10 % minimum.
- En l'absence d'accord, une majoration de 25 % du salaire de base s'applique jusqu'à la 43^e heure de travail, puis une majoration de 50 % s'applique aux heures réalisées au-delà.
- L'employeur peut cependant opter pour une contrepartie en

repos compensateur de remplacement, totalement ou partiellement.

- En cas de remplacement total, les heures ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures supplémentaires sont-elles illimitées ?

- Si le salarié ne peut, en principe, refuser de réaliser des heures supplémentaires, celles-ci doivent tout de même se faire dans la limite des durées maximales de travail, à savoir :
 - . 48 heures hebdomadaires.
 - . 42 heures en moyenne sur 12 semaines.
 - . 10 heures quotidiennes.
- L'employeur doit également respecter le temps de pause obligatoire ainsi que les temps de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (24 heures).

Qu'est-ce que le contingent annuel ?

- Le contingent annuel d'heures supplémentaires s'élève, à défaut de dispositions conventionnelles, à 220 heures.
- Toute heure réalisée au-delà ouvre droit au salarié à une contrepartie obligatoire en repos.
- A minima, le repos compensateur s'élève à :
 - . Pour les entreprises < 20 salariés : 50 % du nombre d'heures réalisées au-delà du contingent annuel.
 - . Pour les entreprises > 20 salariés : 100 % du nombre d'heures réalisées au-delà du contingent annuel.

Quels sont les risques d'une mauvaise gestion des heures supplémentaires ?

- Le salarié qui revendique la réalisa-

tion d'heures supplémentaires peut saisir le Conseil de Prud'hommes en paiement, dans leur principe et/ou leur montant.

- Il reviendra alors à l'employeur de fournir au juge des éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié.
- Si les heures supplémentaires n'apparaissent pas sur les bulletins de salaire du salarié, l'employeur s'expose également à une condamnation pour travail dissimulé et devra alors verser au salarié une indemnité (en net) équivalente à 6 mois de salaire.

Quels sont les avantages fiscaux et sociaux des heures supplémentaires depuis le 1^{er} janvier 2019 ?

- Une exonération fiscale pour le salarié, dans la limite de 5 000 €.
- Une réduction des cotisations salariales, égale à la somme des cotisations d'assurance vieillesse du salarié, dans la limite de 11,31 %.
- Une déduction forfaitaire des charges patronales, de 1,50€ par heure réalisée par le salarié

Bon à savoir : la clause stipulant l'interdiction du salarié d'effectuer des heures supplémentaires de sa propre initiative, sans accord écrit de l'employeur, n'est pas opposable en cas de litige. Le salarié pourra invoquer l'accord implicite de l'employeur, ou la nécessité de réaliser les heures au vu de sa charge de travail.