

Heures supplémentaires pour les salariés du privé, comment ça marche ?

Par **Bercy Infos** < <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos-qui-sommes-nous> >, le 29/08/2022 - **Ressources humaines**

Au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, toute heure travaillée en plus est considérée comme une heure supplémentaire. Mais à quelles contreparties ouvrent les heures supplémentaires ? Qui peut en bénéficier ? Comment sont-elles rémunérées ? On vous dit tout.

Mesures pouvoir d'achat

L'**article 2 de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat** < <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046186723> > a entériné - pour les entreprises de 20 à 249 salariés - l'**exonération de cotisations patronales** appliquée au titre des heures supplémentaires (et complémentaires pour les salariés à temps partiel) effectuées par les salariés.

Par ailleurs, pour les salariés, les rémunérations liées à l'accomplissement de ces heures supplémentaires et complémentaires sont également **exonérées d'impôt sur le revenu dans une limite annuelle portée à 7 500 €** (contre 5 000 € jusque là). Notez que cette limite annuelle de 7 500 € s'applique aux rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et complémentaires réalisées depuis le 1^{er} janvier 2022.

Retrouvez l'ensemble des mesures permettant de protéger le pouvoir d'achat des Français, sur notre **[page dédiée](#)**.

Heures supplémentaires, de quoi parle-t-on ?

Toute heure de travail effectuée au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée à 35h (ou de la durée considérée comme équivalente), est comptabilisée comme une heure supplémentaire.

Qui est concerné par les heures supplémentaires ?

Dans le secteur privé, tous les salariés peuvent faire des heures supplémentaires, excepté :

- ▶ le salarié en forfait annuel en jours
- ▶ le cadre dirigeant de l'entreprise.

Qui décide des heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires sont réalisées par le salarié à la **demande de l'employeur** (via une notification écrite ou orale), ou avec son accord.

Le salarié est dans l'obligation d'effectuer les heures supplémentaires demandées par son employeur, sauf en cas d'abus de droit, par exemple dans le cas où l'employeur n'en a pas informé le salarié assez tôt.

À savoir

Lorsque le salarié informe qu'il doit faire face à un surcroît d'activité, si son employeur ne l'en décharge pas, cela veut dire qu'il ne s'oppose pas à l'exécution d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires effectuées par le salarié lui seront donc dues.

Heures supplémentaires quelles sont les limites à ne pas dépasser ?

Le décompte hebdomadaire

Les heures supplémentaires sont **calculées par semaine** et le salarié qui effectue des heures supplémentaires **ne doit pas dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail**. Soit l'équivalent de :

- ▶ 10 h par jour
- ▶ 48 h par semaine (sauf dans ces circonstances exceptionnelles ou ce plafond peut être porté à 60h)
- ▶ 44 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le contingent annuel

Au-delà de la durée maximale hebdomadaire légale (voir le paragraphe précédent), il existe un « contingent annuel d'heures supplémentaires ». Ce contingent annuel est fixé par la convention ou l'accord collectif de l'entreprise. À défaut de convention ou d'accord, ce contingent annuel est fixé à **220 heures par salarié et par an**.

En cas de dépassement, les obligations à la charge de l'employeur sont alors accrues :

- ▶ chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent doit donner lieu à une **contrepartie obligatoire en repos (COR)**.
- ▶ l'employeur doit consulter les représentants du personnel avant de demander au(x) salarié(s) d'effectuer des heures en plus.

À savoir

Dans certains cas particuliers, les heures effectuées en plus de la durée légale ne peuvent pas être comptabilisées dans le contingent annuel :

- ▶ lorsque les heures effectuées le sont dans un **contexte d'urgence**, ou lorsqu'une **exécution immédiate est nécessaire** (organisation de mesure de sauvetage, intervention avant un accident imminent, réparation nécessaire sur les installations ou le bâtiment, etc.)
- ▶ lorsque les heures effectuées donnent droit à un **repos compensateur** équivalent.

Heures supplémentaires : quelles compensations pour le salarié ?

La rémunération à taux majoré

Toute heure supplémentaire ouvre droit à une **rémunération plus favorable pour le salarié** ou à un **repos compensateur** équivalent à la majoration (voir ci-dessous).

Plus précisément, il existe plusieurs taux de majoration des heures supplémentaires, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise (ou par convention ou accord de branche). Chaque taux est au minimum fixé à 10 %.

En l'absence d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :

- ▶ **25 %** pour les huit premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (pour une durée légale du travail de 35h, de la 36^e à la 43^e heure)
- ▶ **50 %** pour les heures suivantes.

~~Défiscalisation des heures supplémentaires~~

Comme l'indique le site [service-public.fr < https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391 >](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391), dans les **entreprises de 20 à 249 salariés**, les heures supplémentaires effectuées en **2022** sont **exonérées de l'impôt sur le revenu dans une limite de 7 500 € par an**.

Les heures supplémentaires au-delà de ce plafond seront soumises à l'impôt.

Les heures supplémentaires effectuées en 2022 sont **exonérées des cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et complémentaire dans la limite de 11,31 % du salaire**.

Le repos compensateur

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, pour tout ou partie, par un repos compensateur équivalent et définie par convention ou accord.

La durée de ce repos est alors équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1h30).

La contrepartie en repos (COR)

En plus des majorations salariales et du repos compensateur, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne lieu à une **contrepartie obligatoire en repos (COR)**.

Les modalités d'application de la COR sont définies par accord collectif (ce dernier peut même prévoir une application de la COR au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent).

À défaut d'accord collectif :

- ▶ la COR est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel pour les entreprises de 20 salariés au plus
- ▶ à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Ces contenus peuvent aussi vous intéresser

Les congés payés de vos salariés en 5 questions

Le compte épargne-temps : comment le mettre en place dans votre entreprise ?

Registre unique du personnel : un document obligatoire dans chaque entreprise

Frais de transport des salariés : quelles sont vos obligations ?

Entreprises, comment fonctionnent les congés de paternité ?

Pour en savoir plus sur les heures supplémentaires

Heures supplémentaires d'un salarié < <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2391>> sur le site *service-public.fr*

Les heures supplémentaires : définition et limites < <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/les-heures-supplementaires-definition-et-limites>> sur le site du *ministère du Travail*

Thématiques : [Ressources humaines](#)

Ce sujet vous intéresse ? Chaque jeudi avec la lettre Bercy infos Entreprises, recevez les toutes les dernières actus fiscales, comptables RH et financières... utiles à la gestion de votre activité.

Je consens à ce que mon adresse email soit utilisée afin de recevoir les lettres de Bercy infos. [Consulter notre politique de confidentialité](#)

Partager la page   