



Les heures supplémentaires : définition et limites

publié le : **18.09.15** – mise à jour : **29.04.16**



Durée du travail | **Fiches pratiques du droit du travail**

À la demande de l'employeur, le salarié peut travailler au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel (ou dans la limite de ce contingent si un accord collectif le prévoit) ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos (sur ces contreparties, on se reportera à la fiche « [Les heures supplémentaires : contreparties.](#) »

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Cas général

La ou les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (ou de la durée considérée comme équivalente dans certaines professions), à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile. Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Aménagement du temps de travail dans le cadre prévu par la loi du 20 août 2008

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Cet accord doit alors notamment prévoir les limites pour le décompte des heures supplémentaires. En l'absence d'accord collectif, la durée du travail de l'entreprise ou de l'établissement peut être organisée sous forme de périodes de travail, chacune d'une durée de quatre semaines au plus, dans les conditions fixées par les articles D. 3122-7-1 à D. 3122-7-3 du Code du travail.

Ainsi, lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de quatre semaines prévue par l'article D. 3122-7-1 du code du travail, constituent des heures supplémentaires, selon le cadre retenu par l'accord ou le décret pour leur décompte :

- ▶ les heures effectuées au-delà de 1607 heures annuelles ou de la limite annuelle inférieure fixée par l'accord (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées),
- ▶ les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord (déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire éventuellement fixée par l'accord et déjà comptabilisées),
- ▶ les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence de 4 semaines au plus fixée par l'article D. 3122-7-1 intervenant en l'absence d'accord, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire de 39 heures déjà comptabilisées (entreprise aménageant le temps de travail sans accord collectif).

En outre, en cas de répartition de l'horaire sur une période de 4 semaines au plus :

- ▶ en cas d'arrivée ou départ en cours de période de quatre semaines au plus, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires ;
- ▶ en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

Aménagement du temps de travail dans le cadre juridique antérieur à la loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 « portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » (JO du 21), en vigueur depuis le 22 août 2008, a fusionné en un seul dispositif d'aménagement du temps de travail plusieurs dispositifs préexistants, notamment la modulation du temps de travail (article L. 3122-9 abrogé) ou la réduction du temps de travail par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos (article L. 3122-19 abrogé). Les accords conclus sur la base de ces articles, dans leur rédaction antérieure à ladite loi, restent toutefois en vigueur.

Ainsi, dans le cadre de ces dispositifs, constituent des heures supplémentaires :

- ▶ en cas de modulation du temps de travail, celles effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures (ou d'un plafond conventionnel inférieur) ;
- ▶ en cas de réduction du temps de travail par l'attribution de jours de repos sur l'année (« JRTT »), celles effectuées au-delà de 39 heures par semaine (ou d'un plafond inférieur fixé par l'accord) ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures.

Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?

Un certain nombre d'heures supplémentaires (le contingent annuel) peuvent être effectuées après une simple information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. Ne sont toutefois concernés par le contingent d'heures supplémentaires, ni les salariés ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année, ni ceux ayant conclu une convention de forfait annuel en jours, ni les cadres dirigeants visés à l'article L. 3111-2 du Code du travail.

Sont considérés comme « cadres dirigeants » les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement. Ces critères sont cumulatifs et impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise (arrêt de la Cour de cassation du 26 novembre 2013).

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires effectuées afin de faire face aux travaux urgents

énumérés à l'article L. 3132-4 du code du travail, et celles donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Il en est de même, dans la limite de 7 heures, des heures effectuées au titre de la « journée de solidarité ». Toutefois, lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

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

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle (voir ci-dessous), les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel sont définies par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (sur les contreparties applicables, on se reportera à la fiche « [Heures supplémentaires : contreparties](#) »)

Les contingents conventionnels fixés par des conventions ou accords conclus avant l'intervention de la loi du 20 août 2008 restent applicables. Ils peuvent toutefois être modifiés par un nouvel accord collectif conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou, à défaut, au niveau de la branche.

Quelles sont les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires ?

L'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà des limites fixées par la loi, à savoir :

- 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.

[(Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans).]

Dans cet article

[Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?](#)

[Quelles sont les règles applicables au contingent d'heures supplémentaires ?](#)

[Quelles sont les limites à l'accomplissement d'heures supplémentaires ?](#)

Articles associés

29.04.16



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

[Aménagement du temps de travail](#)



Fiches pratiques du droit du travail | Durée du travail

09.11.15





Textes de référence

- ▶ Articles L. 3121-11 à L. 3121-25, D. 3121-7 à D. 3121-14-1 et D. 3122-7-3 du Code du travail