

Quelles sont les majorations de salaire applicables ?

La majoration de salaire au titre des heures supplémentaires est fixée :

- par voie de convention ou d'accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement, à un taux qui ne peut être inférieur à 10 % ;
- en l'absence d'accord visé ci-dessus, à 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).

Le repos compensateur de remplacement, c'est quoi ?

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche peut prévoir de **remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur équivalent** couramment qualifié de « repos compensateur de remplacement » (RCR).

Ainsi, par exemple, le paiement d'une heure supplémentaire rémunérée à 150 % peut être remplacé par un repos d'une durée d'une heure et 30 minutes.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la demande de l'employeur, un-e salarié-e peut travailler au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine (ou au-delà du contingent d'heures annuel, si un accord collectif le prévoit). Les heures supplémentaires ainsi effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire et à une contrepartie obligatoire en repos ou, sous certaines conditions, uniquement à un repos compensateur de remplacement.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 12
Sept. 2025

Les heures supplémentaires en 6 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Les heures supplémentaires sont toutes les heures de travail effectif réalisées au-delà de la durée légale du travail (35 heures) ou de la durée considérée dans certaines professions comme équivalente. Ce ne sont que celles effectuées à la demande de l'employeur ou au moins avec son accord, même implicite.

Ne constituent pas des heures supplémentaires celles effectuées certaines semaines au-delà des 35 heures par un·e salarié·e **à son initiative** dans le cadre d'un horaire individualisé.

Par heures de travail effectif, on entend celles pendant lesquelles le/la salarié·e ne peut vaquer à ses obligations personnelles étant à la disposition de l'employeur.

Le refus d'effectuer des heures supplémentaires peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement. Cependant, un refus exceptionnel motivé par l'absence d'un délai de prévenance suffisant n'est pas fautif.

Comment sont comptabilisées les heures supplémentaires ?

Elles 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.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement 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, jusqu'à trois ans selon une convention ou un accord de branche.

Dans ce cas, on compte :

- **les heures effectuées au-delà de 1 607 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**, 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).

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

Au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, les heures supplémentaires sont accomplies après avis de la représentation du personnel lorsqu'elle existe (l'autorisation de l'inspection du travail n'est pas requise).

Ne sont toutefois concerné·e·s par le contingent d'heures supplémentaires : ni les salarié·e·s ayant conclu une convention de forfait en heures sur l'année ; ni ceux et celles ayant conclu une convention de forfait annuel en jours ; ni les cadres dirigeants, 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.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou de branche.

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut, dans des conditions fixées par décret, mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de neuf semaines pour les entreprises employant moins de 50 salarié·e·s et dans la limite de quatre semaines pour les entreprises de 50 salarié·e·s et plus.

Les modalités d'utilisation de ce contingent, et de son éventuel dépassement, donnent lieu au moins une fois par an à une consultation de la représentation du personnel, lorsqu'elle existe.

Quelles limites à l'accomplissement des heures supplémentaires ?

L'exécution 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 travailleur·euse·s 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** (sauf dans ces circonstances exceptionnelles où ce plafond peut être porté à 60 heures).

Des durées maximales spécifiques sont fixées pour les jeunes de moins de 18 ans.