



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

# Les heures supplémentaires

Alain HENRY

# THÈMES ABORDES

- Les principes
- Un exemple
- Un cas particulier
- Assiette de calcul du taux horaire
- Repos compensateur de remplacement
- Contrepartie obligatoire en repos
- Horaire collectif hebdomadaire supérieur à 35 heures
- Durée effective de travail

# Les principes

# Les bases de calcul

## Les principes :

- Au-delà de la durée légale l'employeur est tenu au versement d'une bonification
- Le calcul s'effectue par semaine complète
- La base de calcul prend en compte la durée moyenne mensuelle de travail soit 151.67 heures.
- La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, par convention ou accord de branche. Chaque taux est au minimum fixé à 10 %

À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :

25 %	Pour les 8 premières heures supplémentaires soit une durée au-delà de la 35ème heure jusqu'à la 43ème heure incluse
50 %	Au-delà des huit premières heures supplémentaires soit la durée au-delà de la 43ème heure

# Les principes

## Les données de base :

	Durées	Heures sup	H 125 %	H 150 %
Semaine du lundi 1/3 au vendredi 5 mars	37 H	2 H	2 H	
Semaine du lundi 8 au vendredi 12 mars	40 H	5 H	5 H	
Semaine du lundi 15 au vendredi 19 mars	44 H	9 H	8 H	1 H
Semaine du lundi 22 au vendredi 26 mars	45 H	10 H	8 H	2 H
Semaine du lundi 29/3 au vendredi 2 avril	37 H	En mars, la semaine n'est pas complète		
Totaux		26 H	23 H	3 H
Salaire de base = 2 000 €				

## Les calculs intermédiaires

	Durées effectuées
Semaine du lundi 1/3 au vendredi 5 mars	37 H
Semaine du lundi 8 au vendredi 12 mars	40 H
Semaine du lundi 15 au vendredi 19 mars	44 H
Semaine du lundi 22 au vendredi 26 mars	45 H
Semaine du lundi 29/3 au vendredi 2 avril	37 H
Salaire de base	2 000 €

# Un exemple

## Taux horaires

Tarif horaire de base	2 000,00 / 151.67 h	13.187 €
Tarif horaire bonifié à 125%	13.187 * 125%	16.48 €
Tarif horaire bonifié à 150%	13.187 * 150%	19.78 €

## Le salaire brut se calculera ainsi

Salaire de base pour 151,67 heures	2 000,00 €
23 h sup à 125 % à 16,48 €	379,04 €
3 h sup à 150 % à 19,78 €	59,34 €
Salaire brut	2 438,38 €

# Les cas particuliers

## Les heures supplémentaires exprimées en minutes :

Dans ce cas, il faut convertir les minutes en centièmes en les divisant par 60.

## Les données de l'exemple :

Salaire de base pour 151,67 heures	2 300,00 €
Heures supplémentaires, d'après la pointeuse	5 heures 22 minutes

## Les calculs intermédiaires

Conversion de 22 minutes en centièmes d'heures	$22 / 60$	0.37 heures
Ajoutons ce résultat à 5 heures	$5 + 0.37$ heures	5.37 heures
Taux horaire à 125 %	$2\ 300 / 151.67 * 125 \%$	18,96 €

## Le salaire brut se calculera ainsi :

Salaire de base pour 151,67 heures		2 300,00 €
5.37 heures supplémentaires à 125 %	$5.37$ heures * 18,96 €	101,82 €
<b>Salaire brut</b>		<b>2 401,82 €</b>

# Conversion centièmes en minutes

Dans ce cas, il faut multiplier par 60 pour obtenir le résultat, prenons par exemple 5,37 heures

Conversion de 0.37 heures en minutes	$0.37 \text{ h} * 60$	22.20 minutes
Ajoutons ce résultat à 5 heures	$5 \text{ h} + 22 \text{ minutes}$	5 heures et 22 minutes

# Assiettes de calcul du taux horaire

## Principe

Pour obtenir la base de ce calcul, il faut inclure les éléments suivants :

- Le salaire de base
- Les composants contreparties directes du travail effectué par le salarié
- Les composants contreparties de ses conditions de travail
- Les avantages en nature.
- A contrario, il faut exclure les composants sans liens avec le travail individuel du salarié ou de son équipe.

## Quelques composants :

<u>Composants à inclure</u>	<u>Composants à exclure</u>
Primes de rendements, de productivité individuelles	Prime de bilan, de rendement attribué sans référence au travail individuel du salarié ou de son équipe.
Commissions sur ventes	Prime d'ancienneté
Prime de rendement de l'équipe du salarié (Cette contrepartie indirecte est admise dans le calcul).	Prime de panier
Prime de dépaysement	Prime de vacances
Prime d'assiduité	Prime exceptionnelle
Prime de travail du dimanche	13 <sup>ème</sup> mois
Prime de froid, de salissure, de pénibilité	Prime d'astreinte
Avantages en nature	

Ces primes sont à inclure lorsqu'elles sont attribuées sans condition autre qu'un contrat en cours. C'est rarement le cas. Ainsi le 13<sup>ème</sup> mois et la prime de vacance sont attribués en général sous conditions de présence.

# Assiettes de calcul du taux horaire, un exemple

## Les données du cas

Salaire de base	2 500,00 €
Heures supplémentaires à 125 %	6 heures
Prime exceptionnelle	300,00 €
Prime de rendement individuel	150,00 €
Prime de bilan attribuée à tous les salariés	220,00 €
Avantage en nature	420,00 €
Prime de travail du dimanche	100,00 €
Prime d'ancienneté	3 % du salaire de base
Prime d'astreinte	250,00 €

# Assiettes de calcul du taux horaire, la solution

## Les calculs intermédiaires

		INCLUS
Salaire de base	2 500,00 €	2 500,00 €
Heures supplémentaires à 125 %	6 heures	
Prime exceptionnelle	300,00 €	
Prime de rendement individuel	150,00 €	150,00 €
Prime de bilan attribué à tous les salariés	220,00 €	
Avantage en nature	420,00 €	420,00 €
Prime de travail du dimanche	100,00 €	100,00 €
Prime d'ancienneté	3 % du salaire de base	
Prime d'astreinte	250,00 €	
Total inclus		3 170,00 €
Taux horaire à 125 %	$3\,170 / 151.67\text{ h} * 125\%$	26,13 €

# Assiettes de calcul du taux horaire, la solution

Le salaire brut se calculera ainsi :

		2 500,00 €
Prime exceptionnelle		300,00 €
Prime de rendement individuel		150,00 €
Prime de bilan attribué à tous les salariés		220,00 €
Avantage en nature		420,00 €
Prime de travail du dimanche		100,00 €
Prime d'ancienneté	$2\,500 * 3 \%$	75,00 €
Prime d'astreinte		250,00 €
Heures supplémentaires	6 heures à 26,13 €	156,78 €
Salaire brut	Le total	4 171,78 €

# Repos compensateur de remplacement

Dans certains cas, l'employeur a la possibilité de ne pas payer les heures supplémentaires mais les remplacer en totalité ou partiellement par un repos compensateur de remplacement payé comme une heure effective de travail.

Cette possibilité lui est laissée par un accord de branche, d'entreprise, une convention. En l'absence d'accord, et de délégués syndicaux, il a la possibilité de décider unilatéralement de mettre en œuvre cette possibilité.

**Exemple** : Je reprends le cas traité en début de fiche s'étant traduit par le bulletin de paie suivant :

Salaire de base pour 151,67 heures	2 000,00 €
23 h sup à 125 % à 16,48 €	379,04 €
3 h sup à 150 % à 19,78 €	59,34 €
<b>Salaire brut</b>	<b>2 438,38 €</b>

Dans le cas de la compensation totale par un repos le bulletin de paie se présentera ainsi

Salaire de base pour 151,67 heures	2 000,00 €
<b>Salaire brut</b>	<b>2 000,00 €</b>
Repos compensateur à 125 % : 23 h * 125 %	28.75 heures
Repos compensateur à 150 % : 3 h * 150 %	4.50 h
Repos compensateur total à prendre dans un délai de 2 mois	33.25 h
Soit un repos de	33 heures 15 minutes

# Repos compensateur de remplacement

Oui, mais si l'employeur décide de payer les heures supplémentaires au taux normal et compenser uniquement les bonifications.

Dans le cas de la compensation partielle par un repos le bulletin de paie se présentera ainsi :

Salaire de base pour 151,67 heures	2 000,00 €
26 h sup à 100 % à 13,19 € (2 000/151,67H)	342,94 €
<b>Salaire brut</b>	<b>2 342,94 €</b>
Repos compensateur à 25 % : 23 h * 25 %	5.75 h
Repos compensateur à 50 % : 3 h * 50 %	1.50 h
Repos compensateur total à prendre dans un délai de 2 mois	7.25 h
Conversion 0.25 h en minutes = 25 * 60	15 minutes
Repos en heures et minutes	7 h 15 minutes

# Contrepartie obligatoire en repos

**NB** : Ne pas confondre avec le repos compensateur de remplacement étudié précédemment.

Il s'agit d'un repos payé attribué **obligatoirement** lorsque le nombre d'heures supplémentaires cumulées depuis le début d'année dépasse ce que l'on appelle le contingent.

Ce contingent est fixé par un accord de branche, d'entreprise, une convention ou à défaut est fixé à 220 heures.

Le calcul dépend de l'effectif de l'entreprise selon le tableau suivant :

Effectif	Attribution de repos
20 salariés ou moins	50 % des heures supplémentaires au-delà du contingent
Plus de 20 salariés	100 % des heures supplémentaires au-delà du contingent

Les données de l'exemple : Je reprends le cas traité précédemment en ajoutant un nombre cumulé d'heures supplémentaires.

**Exemple** : Je reprends le cas traité en début de fiche s'étant traduit par le bulletin de paie suivant

Salaire de base pour 151,67 heures	2 000,00 €
23 h sup à 125 % à 16,48 €	379,04 €
3 h sup à 150 % à 19,78 €	59,34 €
<b>Salaire brut</b>	<b>2 438,38 €</b>

# Contrepartie obligatoire en repos, suite exemple

Heures supplémentaires cumulées depuis le 1er janvier, c'est un exemple !	212 heures
Contingent	220 heures
Effectif	85 salariés

Le calcul se présentera ainsi :

Nombre d'heures permettant d'atteindre le contingent	$220 - 212$	8 heures
Nombre d'heures supplémentaires du mois	$23 + 3$	26 heures
Assiette de calcul du repos obligatoire en repos	$26 - 8$	18 heures
Contrepartie obligatoire en repos	$18 \text{ h} * 100 \%$	18.00 h

# Cas particuliers

## Horaire collectif hebdomadaire supérieur à 35 heures

Il faut dans ce cas, décomposer le salaire de base en deux parties :

- La rémunération correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine
- Les heures supplémentaires au-delà de cette durée.

**Les données d'un exemple :**

Salaire de base pour 39 heures de travail effectif hebdomadaire	3 000,00 €
Bonification des heures supplémentaires	25 %

### Les calculs intermédiaires

Durée mensuelle moyenne	$39 \text{ h} * 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}$	169 heures
Heures supplémentaires mensuelles	$169 \text{ heures} - 151.67 \text{ heures}$	17.33 heures
Convertissons les heures à 125% en heures à 100%	$17.33 * 125\%$	21.6625 heures
Donc au total	$151.67 \text{ h} + 21.6625$	173.3325 h
<b>Les éléments de la formule de calcul</b>		
Taux horaire normal	$3\ 000.00 / 173.3325$	17.31 €
Taux horaire à 125 %	$17.31 \text{ €} * 125\%$	21.64 €

# Horaire collectif hebdomadaire supérieur à 35 heures

## Quel est l'intérêt de cette décomposition ?

Elle permet le calcul des taux horaire pour le calcul d'heures supplémentaires ultérieures.

Prenons l'exemple d'une semaine de 43 heures durant le mois soit 4 heures supplémentaires au-delà des 39 heures contractuelles.

## Le salaire brut se décomposera ainsi :

Salaire de base pour 151.67 heures	$17.31 \text{ €} * 151.67 \text{ heures}$	2 625,40 €
Heures supplémentaires	$21.64 \text{ €} * 17.33 \text{ heures}$	375.02 €
Salaire de base	$2\ 625,40 + 375.02$	3 000,42 €
Donc 42 centimes d'écart du aux arrondis !		

Cette décomposition permet aussi le calcul de l'abattement de 1,50 € par pour heure supplémentaire dont bénéficient les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Dans le cas traité précédemment, l'abattement se calcule ainsi :

Nombre d'heures supplémentaires	$17.33 \text{ h} + 4.00 \text{ h}$	21.33 heures
Abattement	$21.33 \text{ heures} * 1,50 \text{ €}$	32,00 €

## Le salaire brut se calculera ainsi

Salaire de base pour 151.67 heures		2 625,40 €
Heures supplémentaires		375.02 €
<b>Salaire de base</b>		<b>3 000,42 €</b>
Heures supplémentaires	$21.64 \text{ €} * 4 \text{ heures}$	86,56 €
<b>Salaire brut</b>	$3\ 000,42 + 86.56$	<b>3 086,98 €</b>

# Durée effective du travail

Seules les heures de travail effectif sont susceptibles de faire l'objet de bonifications.

Le Code du travail donne la définition suivante : Le temps effectif de travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (Article 3121-1)

Si l'employeur fait état de cette distinction pour qualifier ses heures supplémentaires, il faudra suivre les catégories d'heures effectuées ainsi :

- Suivi du temps de travail effectif rémunéré. C'est le temps de travail courant au poste de travail
- Suivi du temps de travail non effectif mais rémunéré. On citera ainsi l'astreinte qui place le salarié en attente à son domicile mais sans l'obliger à effectuer un travail quelconque

## Quelques cas en pratique

Temps de travail effectif	Exclus de temps effectif de travail
Visites médicales obligatoires	Pauses et restauration
Habillage ou déshabillage L'employeur peut le considérer comme travail effectif ou octroyer une compensation	
Formation à la demande l'employeur	Déplacement du domicile vers vers le lieu de travail
Heures de délégations	Astreintes
Permanences	Journée de solidarité dans la limite de 7 heures
Jours de congé	Jours fériés chômés et payés
Les congés pour évènements familiaux	Contrepartie obligatoire en temps de repos
Repos compensateur de remplacement	
Déplacement entre deux lieux de travail	

# Exemples traités

## Les données d'un exemple

Salaire de base	2 500,00 €
Semaine 1	37 h de travail au poste de travail et 4 heures de permanence
Semaine 2	39 heures de travail et 2 heures de déplacement de l'entreprise vers le client
Semaine 3	38 heures et une journée fériée, chômée et rémunérée
Semaine 4	30 h et une journée contrepartie obligatoire en repos

## Le décompte des heures

	Durée effective	Heures sup. bonifiées	Heures sans bonificat
Semaine 1	41 heures	6 h	
Semaine 2	41 heures	6 h	
Semaine 3	38 heures	3 h	7 h
Semaine 4	30 heures		2 h
Totaux		15 h	9 h

## Le calcul des taux horaires

Taux horaire sans bonification	$2\,500 / 151.67$	16,48 €
Taux horaire avec bonification	$2\,500 / 151.67 * 125 \%$	20,60 €

# Exemples traités

Le salaire brut se calculera ainsi

Salaire de base pour 151.67 heures		2 500,00 €
Heures supplémentaires à 125 %	15 h * 20,60 €	309.00 €
Heures sans bonification	9 h à 16,48 €	148.32 €
Salaire brut		2 957.32 €