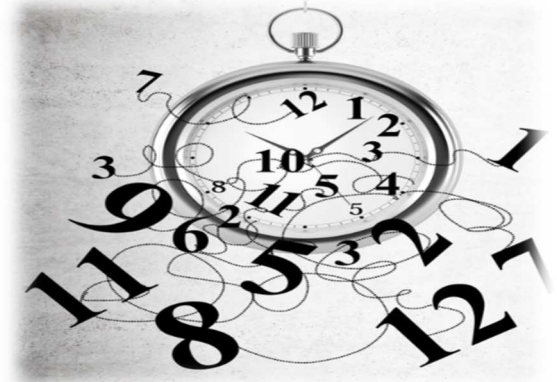




Les P'tites INFOS Juridiques

Octobre/Novembre 2020

Heures complémentaires et Heures supplémentaires, Quelles sont les différences ?



Les heures complémentaires

Les heures complémentaires concernent **tous les salariés à temps partiel**. Ce sont les heures effectuées au-delà du nombre d'heures définies par le contrat de travail de ce dernier.

Les limites d'accomplissement de ces heures

Si le nombre d'heures complémentaires porte le temps de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail, le salarié pourra demander la requalification de son temps plein en temps partiel.

Sauf accord ou convention collective le prévoyant, le nombre d'heures au cours d'une même semaine ou un même mois **ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle** prévue dans le contrat de travail du salarié, comme le précise l'article L3123-28 du code du travail. Si une convention ou un accord collectif prévoit ces heures, le nombre ne peut être **supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail** prévue au sein du contrat de travail.

Les avantages obtenus en contrepartie de ces heures complémentaires

L'article L3123-8 du Code du travail indique que "Chacune des heures complémentaires accomplies donne lieu à une **majoration de salaire**". Cette majoration sera au **minimum de 10%**. Cependant, en cas d'absence de stipulation conventionnelle, le taux pourra **parfois être de 25%**.

Le droit de refus du salarié à temps partiel

Le salarié est en droit de refuser s'il n'a pas été prévu **3 jours avant la date** des heures complémentaires à accomplir, comme le précise l'article L3123-10 du code du travail.

ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Ce refus ne pourra être vu comme une faute et ne peut être un motif de licenciement.



Les P'tites INFOS Juridiques

Les heures supplémentaires

Une définition jurisprudentielle

C'est la chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 30 mars 1994 qui est venu définir les heures supplémentaires en indiquant qu'il s'agissait d'heures effectuées par un salarié à temps plein à la demande de l'employeur ou avec son accord. Ces heures sont dites supplémentaires dès lors qu'elles s'effectuent au-delà du contingent légal.

IMPORTANT

Les salariés en forfait annuel en jours et les cadres dirigeants ne sont pas concernés par les heures supplémentaires.

Le contingent d'heures supplémentaires

Ce contingent est fixé par accord ou convention collective d'entreprise, à défaut d'accord, il sera de **220 heures annuelles** selon l'article D3121-24 du Code du travail.

Les contreparties du fait des heures supplémentaires

Ces heures donnent droit pour le salarié à une majoration de salaire et/ou une contrepartie en repos.

La majoration peut être prévue par convention ou accord collectif. A défaut, le Code du travail prévoit une **majoration de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et 50% pour les suivantes.**

Retenez que lorsque le salarié accomplit des heures supplémentaires au-delà du contingent, l'employeur doit impérativement accorder au salarié une contrepartie en repos.

Le salarié est tenu de les accomplir, sauf en cas d'abus de la part de l'employeur.

