



Légalement, ces heures sont majorées de 25% pour les 8 premières heures et de 50% à partir de la 44ème heure. Un accord collectif peut fixer un taux inférieur, dans la limite de 10%.

Jusqu'au 31/12/2008, les entreprises de vingt salariés et moins bénéficient d'un régime dérogatoire : la majoration est limitée à 10% pour les 4 premières heures, 25% pour les 4 suivantes et 50% au-delà. Un accord collectif peut là encore fixer un taux différent, et toujours dans la limite de 10%.

Le contingent annuel :

Les heures supplémentaires effectuées s'imputent sur un contingent annuel qui est fixé à 220 heures par an et par salarié sauf accord de branche ou d'entreprise fixant un contingent différent (plus ou moins élevé). Pour dépasser le contingent, conventionnel ou à défaut légal, l'entreprise doit avoir l'autorisation de l'inspecteur du travail. De plus, les heures au-delà du contingent génèrent un repos compensateur obligatoire.

Le repos compensateur obligatoire :

Le salarié peut avoir droit, en plus du paiement des heures supplémentaires majorées, à un repos compensateur obligatoire. Cela dépend de la taille de l'entreprise et du nombre d'heures effectuées. Ainsi, dans une entreprise de 20 salariés et moins, le dépassement du contingent génère un repos obligatoire de 50%. Dans une entreprise de plus de 20 salariés, le repos est de 50% au-delà de 41 h / semaine et de 100% au-delà du contingent.

La durée maximale du travail :

Hors circonstances exceptionnelles, deux limites à retenir :
Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée maximale journalière ne peut être supérieure à 10 heures (8 h pour les moins de 18 ans).
La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48h par semaine (35 h en principe pour les moins de 18 ans) et en moyenne 44 h sur 12 semaines.