

Des précisions sur la majoration des heures supplémentaires



© 2023 Les Echos Publishing

Les heures supplémentaires accomplies par les salariés doivent donner lieu à une majoration de rémunération. Une majoration qui, sauf accord collectif contraire, s'établit à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires réalisées et à 50 % pour les suivantes. Quant à la rémunération à majorer, elle est constituée du salaire de base mais aussi, notamment, des éléments de rémunération (les primes, par exemple) qui sont directement rattachés à l'activité personnelle du salarié. Un rattachement qu'il est parfois difficile d'apprécier lorsque cette prime (ou cette indemnité) est forfaitaire...

Dans une affaire récente, une société avait fait l'objet d'un redressement de l'Urssaf portant sur le calcul de la majoration appliquée aux heures supplémentaires de ses salariés. Et pour cause, ce calcul ne prenait pas en compte l'indemnité qui leur était versée lorsqu'ils travaillaient le dimanche et les jours fériés. Pour l'employeur, cette indemnité était certes bien liée à l'exécution du contrat de travail de ses salariés. Pour autant, il estimait qu'en raison de son caractère forfaitaire, et donc indépendant du travail effectivement fourni durant les dimanches et les jours fériés, elle devait être exclue du calcul de la majoration liée aux heures supplémentaires.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis ! Pour elle, puisque cette indemnité rémunérait le travail effectif accompli durant les dimanches et les jours fériés et se rattachait directement à l'activité personnelle des salariés, elle devait être intégrée dans la base de calcul de la majoration appliquée aux heures supplémentaires. Peu importe que le montant de cette indemnité ait été fixé forfaitairement.

[Cassation sociale, 19 octobre 2023, n° 21-19710](#)

© 2023 Les Echos Publishing