



# ASSEMBLÉE NATIONALE

16ème législature

## Rémunération des heures supplémentaires

Question écrite n° 1976

### Texte de la question

Mme Barbara Pompili attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur les taux de rémunération des heures supplémentaires. Depuis le passage aux 35 heures au début des années 2000, le taux de rémunération des heures supplémentaires est fixé soit par des dispositions conventionnelles, soit par le cadre légal en l'absence de ces dernières. La convention collective ou l'accord collectif d'entreprise ou l'accord de branche étendu fixe le taux de rémunération des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire. La rémunération fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration en fonction du nombre d'heures effectuée, chaque taux étant au minimum fixé à 10 %. En l'absence de dispositions conventionnelles, les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire sont majorée de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine et de 50 % pour les heures suivantes. Considérant les éléments cités ci-dessus, elle l'interroge sur les raisons de cet écart entre le taux minimum fixé par les dispositions conventionnelles comparativement aux dispositions du cadre légal concernant la rémunération des heures supplémentaires.

### Texte de la réponse

En effet, les dispositions de l'article L. 3121-36 qui prévoient qu'à défaut d'accord, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires, et les heures suivantes à une majoration de 50 % ont un caractère supplétif. C'est-à-dire que ces dispositions ne fixent pas la règle de principe du taux de majoration des heures supplémentaires, elles viennent combler le vide juridique laissé par une absence d'accord en cette matière. Par cet article L. 3121-33 issu de la Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, le législateur a ainsi souhaité confier aux partenaires sociaux le soin de déterminer la juste rémunération de ces heures en tenant compte de la spécificité de l'activité concernée et du contexte économique de l'entreprise. Dans le même esprit, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a, en application du principe de proximité, donné la priorité à l'accord d'entreprise sur l'accord de branche, notamment, en matière de fixation du taux de majoration prévu à l'article L. 3121-33. Il s'agit donc d'un équilibre négocié globalement, qui fait intervenir d'une part la situation de l'entreprise qui peut par exemple rencontrer des difficultés économiques importantes, et qui prend en compte d'autre part les contreparties consenties par l'employeur qui peuvent dépasser la seule majoration, dans le respect du taux plancher de 10 % prévu par la loi. Pour ces raisons, il est justifié de donner davantage de marges de manœuvre aux partenaires sociaux quant à la fixation du taux de majoration. A contrario, en l'absence de cet équilibre négocié, il est logique que le taux s'appliquant à titre supplétif soit supérieur au taux plancher de 10 %.

### Données clés

**Auteur :** [Mme Barbara Pompili](#)

**Circonscription :** Somme (2<sup>e</sup> circonscription) - Renaissance

**Type de question** : Question écrite

**Numéro de la question** : 1976

**Rubrique** : Travail

**Ministère interrogé** : Travail, plein emploi et insertion

**Ministère attributaire** : Travail, plein emploi et insertion

Date(s) clé(e)s

**Question publiée au JO le** : [4 octobre 2022](#), page 4413

**Réponse publiée au JO le** : [13 décembre 2022](#), page 6286