

Heures supplémentaires : comment sécuriser ses pratiques et prévenir les contentieux ?

Sujet récurrent de contentieux, les heures supplémentaires font l'objet d'une attention particulière des juges. Une récente décision de la Cour de cassation du 20 mai 2026 (n° 25-10.943) rappelle que certaines précautions, parfois considérées comme suffisantes par les employeurs, ne permettent pas nécessairement d'écarter toute demande de rappel de salaire.

Cette décision est l'occasion de faire le point sur les règles applicables en matière d'heures supplémentaires et sur les réflexes à adopter pour sécuriser ses pratiques.

1. Rappel des règles applicables

1.1 Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Constitue une heure supplémentaire toute heure accomplie **au-delà de la durée légale de travail de 35 heures** par semaine (article L. 3121-28 du Code du travail). Toutefois, en présence d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (annualisation, modulation, etc.), les heures supplémentaires sont déterminées selon les règles propres au dispositif applicable et peuvent notamment être décomptées à l'issue de la période de référence, lorsque la durée annuelle de travail est dépassée.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, sauf accord collectif prévoyant une autre période de 7 jours consécutifs.

👉 **Point de vigilance** : Les heures supplémentaires concernent les salariés à temps plein ainsi que les salariés en CDI lorsque les conditions de décompte des heures supplémentaires sont réunies. Elles ne doivent pas être confondues avec les **heures complémentaires** des salariés à temps partiel ni avec les **heures de dépassement** des salariés en CDI, qui obéissent à des règles spécifiques.

1.2 Réalisation des heures supplémentaires : quels sont les droits et obligations des parties ?

Le recours aux heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Elles peuvent être **expressément demandées** au salarié ou résulter d'un **accord implicite** lorsque l'employeur a connaissance des dépassements d'horaires et ne s'y oppose pas. En principe, le salarié **ne peut refuser** d'effectuer des heures supplémentaires régulièrement demandées, sauf motif légitime.

Les heures supplémentaires sont dues lorsqu'elles sont :

- demandées par l'employeur ;
- réalisées avec son accord, même implicite ;
- rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié.

1.3 Quelles sont les limites du recours aux heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires doivent respecter les durées maximales de travail prévues par le Code du travail. Certaines règles spécifiques peuvent également s'appliquer selon le volume d'heures supplémentaires réalisé.

1.4 Quelles sont les contreparties ?

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une **majoration de salaire** ou, dans certains cas, à un **repos compensateur équivalent**.

À défaut de dispositions conventionnelles spécifiques :

- les 8 premières heures supplémentaires (de la 36^e à la 43^e heure) sont majorées de **25 %** ;
- les suivantes sont majorées de **50 %**.

À titre de rappel, les taux de majoration présentés ci-dessus correspondent au régime légal. Les conventions collectives applicables dans le secteur du sport et de l'animation prévoient toutefois des modalités particulières de compensation des heures supplémentaires, détaillées au point 2.

1.5 Qui doit prouver les heures supplémentaires ?

En cas de litige, la preuve est **partagée** :

- le salarié doit présenter des éléments suffisamment précis à l'appui de sa demande ;
- l'employeur doit produire ses propres éléments de contrôle du temps de travail.

Le juge apprécie ensuite l'ensemble des éléments produits.

2. Les règles conventionnelles applicables

La CCNS et la CCN ECLAT comportent plusieurs dispositions particulières en matière d'heures supplémentaires.

Les règles présentées ci-dessous s'appliquent sous réserve des dispositions éventuellement prévues par un accord d'entreprise, lequel peut notamment prévoir des règles différentes concernant le contingent annuel d'heures supplémentaires ainsi que les contreparties attachées aux heures supplémentaires.

2.1 Le principe de compensation des heures

CCNS

Par principe, les heures supplémentaires et leurs majorations donnent lieu à un **repos compensateur de remplacement équivalent (RCR)**.

Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord entre les parties peut toutefois prévoir leur rémunération.

Lorsque le contingent annuel est dépassé, les heures supplémentaires ouvrent également droit à une **contrepartie obligatoire en repos (2.3)**.

CCN ECLAT

Par principe, les heures supplémentaires et leurs majorations donnent lieu à un **repos compensateur de remplacement (RCR)**.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux **majorations rappelées ci-dessus**. Ainsi, une heure supplémentaire majorée à 25 % ouvre droit à 1 h 15 de repos et une heure majorée à 50 % à 1 h 30 de repos.

L'employeur et le salarié peuvent toutefois convenir de remplacer tout ou partie de ce repos par une rémunération.

2.2 Le contingent annuel

👉 **Point de vigilance commun** : les heures supplémentaires intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel. À l'inverse, les heures rémunérées sont prises en compte pour son calcul.

CCNS

Le contingent annuel est fixé à **220 heures par salarié**, conformément aux dispositions légales applicables à défaut d'accord particulier.

Toutefois, les règles diffèrent selon le volume d'heures déjà accomplies :

Heures supplémentaires	Accord du salarié	Consultation du CSE
De 0 à 90 heures* par an	<i>NON**</i>	NON
De 91 à 220 heures** par an	<i>OUI</i>	NON
Au-delà de 220 heures*** par an	OUI	OUI

👉 **Point de vigilance** : même dans la limite des 90 premières heures, le salarié peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'elles conduiraient au non-respect des durées maximales de travail ou des temps de repos.

CCN ECLAT

Le contingent annuel est fixé à :

- 70 heures par an et par salarié ;
- 140 heures pour les salariés en CDII.

👉 **Point de vigilance** : la réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent nécessite la consultation préalable du CSE lorsqu'il existe.

2.3 La contrepartie obligatoire en repos

Lorsqu'une heure supplémentaire est réalisée au-delà du contingent annuel, le salarié bénéficie à la fois :

- du **repos compensateur de remplacement (RCR)** (ou de sa rémunération lorsque celle-ci est autorisée) ;
- d'un **repos compensateur obligatoire (RCO)**.

Le dépassement du contingent ouvre donc droit à une **contrepartie supplémentaire** qui ne se substitue pas aux contreparties habituelles des heures supplémentaires.

ALERTE JURIDIQUE PSL

Situation	Conséquence n°1	Conséquence n°2
Heure supplémentaire dans le contingent	Majoration ou RCR	Aucune
Heure supplémentaire hors contingent	Majoration ou RCR	RCO supplémentaire

CCNS

Règle	CCNS
Contingent annuel	220 heures par salarié
Contrepartie normale des heures supplémentaires	RCR correspondant à l'heure supplémentaire et à sa majoration (25 % de la 36 ^e à la 43 ^e heure, puis 50 % à compter de la 44 ^e heure) ou rémunération si accord
Dépassement du contingent	RCR + RCO
Montant du RCO	50 % dans les structures de 20 salariés au plus ; 100 % dans les structures de plus de 20 salariés

CCN ECLAT

Règle	CCN ECLAT
Contingent annuel	70 heures par salarié (140 heures pour les salariés en CDI)
Contrepartie normale des heures supplémentaires	RCR correspondant à l'heure supplémentaire et à sa majoration (25 % de la 36 ^e à la 43 ^e heure, puis 50 % à compter de la 44 ^e heure) ou rémunération par accord
Dépassement du contingent	RCR + RCO
Montant du RCO	50 % dans les structures de 10 ETP au plus ; 100 % dans les structures de plus de 10 ETP

2.4 Les obligations de suivi

CCNS

L'employeur doit tenir un état récapitulatif des heures supplémentaires réalisées ainsi que des droits à repos acquis et consommés. Il doit également veiller à la prise effective des repos acquis.

CCN ECLAT

L'employeur doit informer mensuellement le salarié des droits acquis au titre des heures supplémentaires sur un document annexé au bulletin de paie, notamment concernant les repos acquis, pris et restant disponibles.

3. Point de vigilance issu de la jurisprudence du 20 mai 2026 : l'interdiction des heures supplémentaires ne protège pas systématiquement l'employeur

En principe, les heures supplémentaires sont réalisées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite.

Toutefois, l'absence d'autorisation préalable, voire l'interdiction d'effectuer des heures supplémentaires, ne suffit pas toujours à écarter toute obligation de paiement. C'est l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 20 mai 2026 (n° 25-10.943).

Un employeur peut être tenu de rémunérer des heures supplémentaires lorsqu'il apparaît que les tâches confiées au salarié rendaient objectivement nécessaire leur réalisation, même en l'absence d'autorisation préalable.

Cette décision rappelle l'importance de veiller à l'adéquation entre la charge de travail confiée au salarié et le temps de travail dont il dispose pour la réaliser.

Les bons réflexes à adopter

- ✓ Ne pas laisser les salariés organiser seuls leur temps de travail sans contrôle effectif de l'employeur, quel que soit leur poste ou leur niveau d'autonomie.
- ✓ Vérifier régulièrement que la charge de travail est compatible avec l'horaire de travail du salarié.
- ✓ Mettre en place un suivi effectif du temps de travail.
- ✓ Réagir rapidement en cas de dépassements récurrents.
- ✓ Conserver les éléments de contrôle des horaires réalisés.
- ✓ Contrôler le respect des durées maximales de travail.