

Heures supplémentaires : quels repères connaître ?

Cinq règles générales du Code du travail, pour comprendre ses droits. Une convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir des règles différentes : il convient de vérifier celle qui s'applique.

1 À partir de quand une heure est-elle « supplémentaire » ?

Au-delà de 35 heures par semaine, en principe.

Autrement dit, ce qui compte, c'est le temps réellement travaillé sur la semaine, pas l'horaire écrit sur le papier. Certains salariés relèvent de règles particulières : forfait jours, cadres dirigeants, temps partiel (on parle alors d'heures complémentaires).

Articles L3121-27 et L3121-28 du Code du travail

2 Comment sont-elles payées ?

+25 % pour les 8 premières heures de la semaine, puis **+50 %**, sans accord collectif.

Autrement dit, une heure supplémentaire coûte plus qu'une heure normale. Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer un autre taux, qui ne peut pas descendre sous **10 %**.

Articles L3121-36 et L3121-33 du Code du travail

3 Jusqu'à quand peut-on les réclamer ?

3 ans, en principe.

Autrement dit, pendant le contrat, chaque mois d'attente fait sortir un mois de la période réclamable. Après la rupture du contrat, la demande peut porter sur les **3 années précédant la rupture** : le point de départ exact du délai pour agir reste à vérifier avec un professionnel.

Article L3245-1 du Code du travail ; Cour de cassation, chambre sociale, 11 mars 2026, n° 24-13.123

4 Qui doit apporter la preuve ?

La preuve est partagée entre le salarié et l'employeur.

Autrement dit, le salarié présente des éléments suffisamment précis sur ses horaires. L'employeur, qui doit contrôler le temps de travail, y répond avec ses propres éléments.

Article L3171-4 du Code du travail

5 Quelles traces conserver ?

- Noter chaque jour ses heures d'arrivée, de départ et de pause.
- Conserver ses bulletins de paie et son contrat de travail.
- Garder ses plannings et ses relevés de badgeuse, s'il en existe.
- Repérer les e-mails ou messages professionnels qui montrent un horaire.

Attention : certains documents de l'entreprise sont confidentiels. Il convient de vérifier avec un professionnel avant de les utiliser.

Faire le point gratuitement : montempsmonargent.fr

Diagnostic gratuit fondé sur le Code du travail, estimation indicative, puis, si vous le souhaitez, échange avec un avocat en droit du travail.

Cette fiche présente des règles générales. Elle ne remplace pas l'analyse d'une situation précise. Pour cela, il est recommandé de consulter un avocat ou un défenseur syndical.

