

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

ACQUISITION DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Heures supplémentaires effectuées en dessous du contingent

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos :

- **50 %** de ces heures supplémentaires pour les entreprises de **20** salariés ou plus ;
- **100 %** pour les entreprises de plus de **20** salariés.

Article L. 3121-11 du Code du travail

L'article L. 3121-11 fixe une contrepartie obligatoire en repos différente selon la taille de l'entreprise.

Les salariés employés dans une entreprise de moins **20** salariés acquièrent du repos uniquement sur **50 %** des heures dépassant le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Exemple

Un salarié effectuant 230 heures supplémentaires dans une entreprise appliquant le contingent réglementaire (220 heures) se verra attribuer une contrepartie en repos de $(230-220) \times 50 \% = 5$ heures.

Les salariés employés dans une entreprise de plus de **20** salariés acquièrent du repos dans les conditions suivantes : **100 %** des heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent.

DÉTERMINATION DU CONTINGENT ANNUEL APPLICABLE

PRINCIPE

Le salarié acquiert une contrepartie obligatoire en repos variable selon le franchissement ou non du contingent annuel d'heures supplémentaires libres.

En l'absence d'accord applicable à l'entreprise, le contingent annuel est fixé à **220** heures par an.

Article L. 3121-11 du Code du travail

Article D. 3121-14-1 du Code du travail

Le contingent d'heures supplémentaires s'applique par année civile.

Cass. soc. 21 janvier 2003 – Société Prisme c/Cheruaux

Une convention, un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent fixer ce contingent à un volume supérieur ou inférieur.

Article L. 3121-11 du Code du travail

Absence de contingent conventionnel

À défaut de détermination du contingent par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation doivent donner lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, à moins que celles-ci ne soient prévues par une convention ou un accord d'entreprise.

Article L. 3121-11 du Code du travail

IMPUTATION SUR LE CONTINGENT

Pour le calcul du contingent annuel, sont imputées les heures effectuées au-delà de **35** heures par semaine.

Article L. 3121-15 du Code du travail

Exception

Ne s'imputent pas sur le contingent :

- les heures compensées intégralement sous forme de repos, portant à la fois sur le paiement de l'heure et sur celui des majorations y afférentes (repos compensateur de remplacement) ;
- heures supplémentaires effectuées dans les cas de "travaux urgents" prévus à l'article L. 3121-16 du Code du travail.

Il s'agit des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser :

- des mesures de sauvetage ;
- prévenir des accidents imminents ;
- ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement.

TABLEAU DE SYNTHÈSE : ACQUISITION DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Régime applicable depuis le 1 ^{er} janvier 2009		
Entreprises concernées	Heures supplémentaires effectuées	Calcul du repos compensateur
1 à 20 salariés	Au-delà du contingent conventionnel (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	50 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail
Plus de 20 salariés	Au-delà du contingent conventionnel (supérieur ou inférieur) ou à défaut du contingent réglementaire (220 heures)	100 % des heures accomplies au-delà de la durée légale du travail

SCHÉMAS D'ACQUISITION DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Entreprises de plus de 20 salariés

Dans la limite du contingent (conventionnel ou à défaut réglementaire)

Acquisition prévue le cas échéant par accord collectif. À défaut, aucune acquisition.

Exemple (acquisition conventionnelle)

Repos acquis à hauteur de 50 % par heure supplémentaire effectuée au-delà de 41 heures.

Repos

42 ^e heure	43 ^e heure	44 ^e heure	45 ^e heure	46 ^e heure	47 ^e heure	48 ^e heure
½ heure	1 heure	1 heure 30	2 heures	2 heures 30	3 heures	3 heures 30

Au-delà du contingent

0 heure	36 ^e heure	48 heures

*Repos : 100 % de repos
Pour toute heure effectuée
à compter de la 36^e heure*

Entreprises de 1 à 20 salariés

Dans la limite du contingent (conventionnel ou à défaut réglementaire)

Aucune acquisition de la contrepartie obligatoire en repos quelle que soit la durée hebdomadaire (sauf accord).

Au-delà du contingent



Repos

36 ^e h	37 ^e h	38 ^e h	39 ^e h	40 h	41 ^e h	42 ^e h	43 ^e h	44 ^e h	45 ^e h	46 ^e h	47 ^e h	48 ^e h
½ h	1h	1h30	2 h	2h30	3h	3h30	4h	4h30	5h	5h30	6h	6h30

EXEMPLES DE CALCUL DU REPOS

Exemple n° 1

Entreprises de plus de 20 salariés

Soit un salarié dont l'horaire collectif s'établit à 35 heures par semaine. Durant l'année 2013, son planning est le suivant :

- semaine 1 à 20 : 42 heures par semaine ;
- semaine 21 à 40 : 40 heures par semaine ;
- semaine 41 à 52 : 35 heures par semaine.

Calcul de la contrepartie obligatoire en repos

Calendrier 2013	Contingent annuel		Calcul du repos compensateur
	Calcul du nombre d'heures supplémentaires	Cumul des heures supplémentaires	
Semaine 1 à 20 : 42 heures par semaine	$(42-35) \times 20 = 140$ heures	140 heures	0
Semaine 21 à 36 : 40 heures par semaine	$(40-35) \times 16 = 80$ heures	220 heures	0
Semaine 37 à 40 : 40 heures par semaine	$(40-35) \times 4 = 20$ heures	240 heures	$(40-35) \times 4 = 20$ heures
Semaine 41 à 52 : 35 heures par semaine	0	240 heures	0
Total du repos			20 heures

Exemple n° 2*Entreprises de moins de 20 salariés*

Soit un salarié dont l'horaire collectif s'établit à 35 heures par semaine. Durant l'année 2013, son planning est le suivant :

- semaine 1 à 20 : 42 heures par semaine ;
- semaine 21 à 40 : 40 heures par semaine ;
- semaine 41 à 52 : 35 heures par semaine.

Calcul de la contrepartie obligatoire en repos

Calendrier 2013	Contingent annuel		
	Imputation sur le contingent	Cumul des heures supplémentaires	Calcul du RC
Semaine 1 à 20 42 heures par semaine	$(42-35) \times 20 = 140$ heures	140 heures	0
Semaine 21 à 36 40 heures par semaine	$(40 - 35) \times 16 = 80$	220 heures	0
Semaine 37 à 40	$(40 - 35) \times 4 = 20$ heures	240 heures	$20 \times 50 \% = 10$ heures
Total		240 heures	10 heures

PRISE DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Les conditions de mise en œuvre de la contrepartie obligatoire en repos sont applicables aux salariés des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en ce domaine entre des organisations d'employeurs et de salariés représentatives.

Article D. 3121-7 du Code du travail

OUVERTURE DU DROIT À REPOS

Le droit à repos est ouvert dès que celui-ci atteint **7 heures**.

Article D. 3121-8 du Code du travail

Le repos légal est pris dans les conditions fixées aux articles D. 3121-7 et suivants du Code du travail. Il est pris à la convenance du salarié.

Le repos peut, par conséquent, être pris selon deux formules :

- journée entière ;
- demi-journée.

Article D. 3121-9 du Code du travail

INITIATIVE DU REPOS

La contrepartie obligatoire en repos doit être, comme indiqué précédemment, pris à la convenance du salarié. Sa demande doit être formulée au moins une semaine à l'avance. Elle précise la date et la durée du repos.

Dans les **7 jours** suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître au salarié, soit son accord, soit après consultation des délégués du personnel, les raisons du report de la prise du repos (impératives car liées au fonctionnement de l'entreprise).

Dans ce cas, l'employeur doit proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai qui ne peut excéder deux mois.

Article D. 3121-11 du Code du travail

DEMANDE DE REPOS

Le salarié doit adresser une demande à l'entreprise au moins une semaine avant la prise du congé. La demande doit préciser la date et la durée du repos.

DÉCISION DE L'EMPLOYEUR

Report

L'employeur a un délai de **7 jours** pour faire connaître sa décision au salarié. Si l'employeur refuse la demande, il doit proposer une autre date dans un délai de **2 mois**.

Article D. 3121-11 du Code du travail

Demandes simultanées

Lorsque des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise font obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, les salariés ayant fait une demande doivent être départagés, selon l'ordre de priorité suivant :

- demandes déjà différées ;
- situation de famille ;
- ancienneté dans l'entreprise.

Article D. 3121-12 du Code du travail

DÉLAI DE PRISE DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS (COR)

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des cas de report définis par décret. Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise peut fixer un délai supérieur.

Le délai de 2 mois, commence à courir dès que 7 heures de repos ont été accumulées. Dès lors, le salarié doit prendre une journée ou des demi-journées de repos dans ce délai. Le délai ne recommence à courir qu'à compter de l'acquisition de 7 heures de repos à nouveau.

Exemple

Dans une entreprise où la durée hebdomadaire de travail est organisée de telle manière qu'une demi-journée de travail dure 4 heures et "consomme" une demi-journée de repos, le délai de 2 mois n'est pas applicable aux 3 heures restantes : il ne lui sera applicable que lorsque le salarié aura de nouveau accumulé 7 heures de repos.

Relance de l'entreprise

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut lui faire perdre son droit à la contrepartie obligatoire en repos.

Lorsque l'employeur n'apporte pas la preuve qu'il a demandée au salarié de prendre ce temps de repos avant l'expiration du délai d'un an, celui-ci est considéré comme ayant subi un préjudice pouvant ouvrir droit à des dommages intérêts.

Cass. soc. 9 mai 2007 -Sarl FHB c/ Scp BTSG

STATUT DU REPOS

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle la contrepartie obligatoire en repos est prise correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le repos est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des heures du salarié.

Article D. 3121-9 du Code du travail

Exemple

Droit à congés payés, majoration pour heures supplémentaires.

À l'inverse, l'horaire théorique pris en compte au titre de la contrepartie obligatoire en repos n'est pas intégrée dans le calcul de l'acquisition du repos.

Exemple

Un salarié effectue au cours d'une semaine 4 journées de 8 heures. Il prend par ailleurs une journée de repos durant laquelle il aurait effectué 10 heures. Dans ce cas, le salarié n'acquiert pas de contrepartie en repos.

Le temps de travail effectif pris en compte pour le calcul du repos est de 32 heures.

La journée de repos donne lieu à une indemnisation qui ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article L. 3121-9 du Code du travail

NON PRISE DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

La contrepartie obligatoire en repos doit être prise, en principe, dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Toutefois, l'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit. Dans ce cas, l'employeur doit demander au salarié de prendre effectivement son repos dans un délai maximum d'un an.

INFORMATION DES DROITS À REPOS

Les salariés occupés dans des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en matière de repos doivent être tenus informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit par un document annexé au bulletin de salaire.

Article D. 3171-11 du Code du travail

Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum pour prendre le repos.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, un document mensuel, dont le double annexé au bulletin de paie, est établi pour chaque salarié. Ce document comporte en plus des mentions relatives au repos compensateur, les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant, le repos compensateur de remplacement ;
- le nombre d'heures de repos effectivement prises au cours du mois ;
- le nombre de jours de repos effectivement pris au cours du mois, dès lors qu'un dispositif de réduction du temps de travail par attribution de journées ou demi-journées de repos dans les conditions fixées par l'article L. 212-9 s'applique dans l'établissement.

Article D. 3171-12 du Code du travail

INDEMNITÉ COMPENSATRICE NON PRISE DU FAIT DE L'EMPLOYEUR

Le salarié qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de contrepartie en repos, a droit à l'indemnisation du préjudice subi.

Celle-ci comporte le montant d'une indemnité calculée comme si le salarié avait pris son repos, auquel s'ajoute le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés afférente.

Cass. soc. 23 octobre 2001 – SA Alizé International c/Jeannin

L'indemnité allouée en compensation du repos non pris du fait de la contestation par l'employeur des heures supplémentaires effectuées par les salariés a le caractère de dommage-intérêts et échappe ainsi à la prescription quinquennale.

Cass. soc. 5 février 2003 – Marchadour époux Le Roux c/Société Le Roux

RUPTURE DU CONTRAT

Lorsque le contrat de travail du salarié est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la contrepartie en repos auquel il a droit, ou qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos, le salarié doit bénéficier d'une indemnité en espèces correspondant à ses droits acquis.

Cette indemnité est due quel que soit le motif de rupture du contrat de travail. L'entreprise doit verser l'indemnité, que la rupture soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

DÉCÈS DU SALARIÉ

L'indemnité est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pu bénéficier du repos obligatoire auquel il avait droit.

Elle est versée aux ayants droit ayant la qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

PROCÉDURE DE PRISE DE LA CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS



