

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

MISE EN PLACE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, non assujetties à l'obligation annuelle de négocier, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que les délégués du personnel, s'ils existent ne s'y opposent pas.

Article L. 3121-24 du Code du travail

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires doivent être payées. Elles ne peuvent être compensées par du repos. En effet, aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires par un repos.

L'employeur doit par conséquent payer ces heures. Le paiement doit s'effectuer au taux normal ou avec une majoration de **25 %** lorsque le volume d'heures supplémentaires dépasse **10 %** de la durée contractuelle en vertu d'un accord de branche.

Cass. soc. 17 février 2010

L'administration a également pris position dans ce sens.

Circulaire DRT 2000-7 du 6 décembre 2000

ABSENCE D'OPPOSITION SYNDICALE

Le repos compensateur de remplacement peut être instauré dans l'entreprise par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement à la condition que son entrée en vigueur n'ait pas fait l'objet d'opposition de la part des organisations syndicales non signataires.

Pour faire opposition, le ou les organisations syndicales doivent avoir recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'opposition doit avoir lieu dans un délai de **8 jours** à compter de la signature de l'accord collectif.

Article L. 2261-9 du Code du travail

MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE PRISE DU REPOS COMPENSATEUR

Ces règles relèvent principalement de l'accord ou de la décision de l'employeur instituant le repos compensateur de remplacement.

Doivent notamment être définis :

- le caractère facultatif ou obligatoire du remplacement ainsi que, le cas échéant, les modalités du choix ;
- le volume des heures pouvant être compensées ;
- les modalités de prise du congé ;
- les heures concernées par la substitution (tout ou partie des heures supplémentaires).

Les règles concernant la prise du repos compensateur de remplacement sont identiques à celles concernant le repos légal.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut, toutefois, adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

ACQUISITION DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

L'accord peut prévoir le remplacement de tout ou partie des majorations pour heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Celui-ci peut porter sur :

- soit la majoration de l'heure supplémentaire (exemple : **25 %**) ;
- soit le paiement de l'heure supplémentaire (l'heure est remplacée par du repos, la majoration étant payée au salarié) ;
- soit les deux éléments.

Entreprises (quel que soit l'effectif)

- soit un repos d'une heure **15** minutes à la place d'un paiement à **125 %** pour toute heure effectuée entre la **36^e** et la **39^e** heure ;
- soit un repos d'une heure et **15** minutes à la place d'un paiement à **125 %** pour toute heure effectuée entre la **40^e** et la **43^e** heure et un repos d'une heure **30** minutes à la place d'un paiement à **150 %** pour toute heure effectuée entre la **44^e** et la **48^e** heure ;
- soit un paiement de **100 %** avec un repos de **15** minutes pour toute heure effectuée entre la **36^e** et la **43^e** heure et **30** minutes pour toute heure effectuée entre la **44^e** et la **48^e** heure ;
- soit un paiement de **25 %** pour toute heure effectuée entre la **36^e** et la **43^e** heure, de **50 %** pour toute heure effectuée entre la **44^e** et la **48^e** heure avec un repos d'une heure.

NON IMPUTATION SUR LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur intégral (couvrant à la fois le paiement de l'heure et les majorations y afférentes).

En d'autres termes, en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, lorsque le paiement de l'heure ainsi que sa majoration est remplacé par du repos, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent donc pas droit à la contrepartie obligatoire au repos pour dépassement du contingent.

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Le remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur ne dispense pas l'entreprise de l'octroi de la contrepartie obligatoire en repos.

- **100 %** des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (**220h** par année et par salarié, sauf accord de branche prévoyant un contingent supérieur ou inférieur ;
- **50 %** pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à **20** salariés.

TABLEAU DE SYNTHÈSE

Définition	Possibilité de remplacer tout ou partie du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos équivalent.
Mise en place	<p>Convention ou accord collectif étendu ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>L'accord doit définir :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ le caractère facultatif ou obligatoire du remplacement ainsi que, le cas échéant, les modalités du choix ; ■ le volume des heures pouvant être compensées ; ■ les modalités de prise du congé ; ■ les heures concernées par la substitution (tout ou partie des heures supplémentaires). <p>Les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'un tel repos.</p> <p><i>Cass. soc. 17 février 2010</i></p> <p>Dans les entreprises non assujetties à l'obligation annuelle de négocier et qui ne relèvent pas d'une convention ou d'un accord collectif étendu, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par décision unilatérale du chef d'entreprise après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.</p>
Régime juridique	<p>L'accord peut prévoir le remplacement de tout ou partie des majorations pour heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Celui-ci peut porter sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ soit la majoration de l'heure supplémentaire (exemple : 25 %) ; ■ soit le paiement de l'heure supplémentaire (l'heure est remplacée par du repos, la majoration étant payée au salarié) ; ■ soit les deux éléments (125 % pour les 8 premières heures et 150 % pour les heures suivantes). <p>Lorsque les heures supplémentaires font l'objet d'un repos compensateur intégral (couvrant à la fois le paiement de l'heure et sa majoration), elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.</p> <p><i>Article L. 3121-25 du Code du travail</i></p> <p>Contrepartie obligatoire en repos</p> <p>Le remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur ne dispense pas l'entreprise de l'octroi de la contrepartie obligatoire en repos.</p>

Avantages	Pour le salarié	<p>Constitue une modalité de temps choisi lorsque la forme (exemple : demi-journées) et les dates de repos sont choisies par le salarié.</p> <p>Peut alimenter un Compteur Épargne Temps.</p>	Pour l'entreprise	<p>Adaptation des horaires de travail aux fluctuations d'activité.</p> <p>Les heures supplémentaires compensées intégralement par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent.</p> <p>Maîtrise de la masse salariale.</p>
Inconvénients	Pour le salarié	<p>Minoration de la rémunération du fait du non paiement des heures supplémentaires.</p> <p>Absence du bénéfice de la loi TEPA (réduction de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et exonération d'impôt sur le revenu).</p>	Pour l'entreprise	<p>Risque de coût engendré par la gestion de ce repos.</p> <p>Le cas échéant, difficulté à dégager des périodes pour prendre le repos.</p>