

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le repos compensateur au titre des heures supplémentaires depuis la loi travail

Même si peu de modifications sont apportées au régime du repos compensateur au titre des heures supplémentaires, la présente actualité vous propose de découvrir les changements intervenus sur l'organisation des ...

Sommaire

- Régime en vigueur avant la loi travail
- Régime en vigueur depuis la loi travail
- Références

Même si peu de modifications sont apportées au régime du repos compensateur au titre des heures supplémentaires, la présente actualité vous propose de découvrir les changements intervenus sur l'organisation des articles du code du travail à ce sujet.

En effet, nombreux sont les thèmes qui ne connaissent pas de modifications concernant le régime mais que nous devons désormais retrouver au sein de très nombreux articles modifiés du code du travail.

Régime en vigueur avant la loi travail

Principe général

Les entreprises ont la possibilité de ne pas rémunérer (ou uniquement partiellement) les heures supplémentaires acquises par les salariés.

Ce dispositif se nomme le « **RCE** » Repos Compensateur Équivalent et obéit à des règles spécifiques.

Sa mise en place doit être faite par :

- Convention ;
- Accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- Convention ou accord de branche ;
- Mise en place unilatérale par l'employeur à la condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Article L3121-24

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 19

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation de négocier prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

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

RCE partiel ou global

- RCE partiel

Dans ce cas de figure, les heures supplémentaires sont réglées au salarié, sans majoration qui est transformée en repos compensateur équivalent.

Le bulletin de salaire sera alors :

Libellés	Nb heures* taux horaire	Valeurs
Salaire de base	151,67 * 10,00 €	1.516,70 €
Heures supplémentaires	16*10,00 €	160,00 €
Salaire brut		1.676,70 €

De plus, le salarié acquiert alors 4 heures au titre du RCE (16 heures * 25% = 4 heures).

- RCE global

Dans ce cas de figure, les heures supplémentaires ne sont pas payées mais intégralement compensées par du repos compensateur équivalent.

Le bulletin de salaire sera alors :

Libellés	Nb heures* taux horaire	Valeurs
Salaire de base	151,67 * 10,00 €	1.516,70 €
Salaire brut		1.516,70 €

Au titre du RCE, le salarié acquiert alors :

- 16 heures au titre des heures supplémentaires non payées

PLUS

- 4 heures au titre de la majoration due sur les 16 heures supplémentaires (16h*25%)

RCE et contingent annuel des heures supplémentaires

- Si l'entreprise utilise le RCE global, aucune heure supplémentaire n'est imputé sur le contingent annuel.
- Si l'entreprise applique le RCE partiel, les heures supplémentaires compensées en partie (pour la partie majoration de 25% ou 50%) s'imputent sur le contingent annuel.

Article L3121-25

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Régime en vigueur depuis la loi travail

Préambule

Il faudra désormais que nous prenions l'habitude de la nouvelle architecture du code du travail, est ainsi proposé dans la partie consacrée aux astreintes, les 3 paragraphes suivants :

- Paragraphe 1 : Ordre public ;
- Paragraphe 2 : Champ de la négociation collective ;
- Paragraphe 3 : Dispositions supplétives.

Les dispositions que nous évoquons ci-après entrent en vigueur à compter du **10 août 2016** (sauf pour quelques points qui sont à préciser par décret, notamment certaines dérogations).

Principe général

L'article L 3121-28 du code du travail, dans sa version modifiée confirme que toute heure accomplie au-delà de la durée légale (ou de la durée considérée comme équivalente) :

- Est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ;
- Ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Article L3121-28

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Dans le cadre des « dispositions supplétives », l'article L 3121-37 modifié par la présente loi confirme que dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article L3121-37

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

RCE et contingent annuel des heures supplémentaires

C'est désormais au sein de l'article L 3121-30 modifié que nous retrouvons le principe selon lequel :

- Aucune heure supplémentaire n'est imputé sur le contingent annuel, si l'entreprise utilise le RCE global ;
- Les heures supplémentaires compensées en partie, en cas de RCE partiel, s'imputent sur le contingent annuel.

Article L3121-30

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

RCE partiel ou global

Dans le cadre de la négociation collective, l'article L 3121-33 du code du travail modifié par la loi travail, confirme que peuvent être prévus les dispositifs de RCE partiel ou global par :

- Une convention ;
- Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

De plus, une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

Article L3121-33

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

I.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

II.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

III.-Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise

du repos compensateur de remplacement.

L'article L 3121-34 du code du travail (dans sa version modifiée) stipule que dans les branches d'activité à caractère saisonnier, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs.

Article L3121-34

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.

Extrait de la loi :

Article 8 (...)

« Section 3

« Durée légale et heures supplémentaires

« Sous-section 1

« Ordre public (...)

« Art. L. 3121-28.-Toute heure accomplie au delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. (...)

« Art. L. 3121-30.-Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

« Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

« Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. (...)

« Sous-section 2

« Champ de la négociation collective (...)

« Art. L. 3121-33.-I.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

« 1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ;

« 2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

« 3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

« Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

« II.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

« 1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

« 2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

« III.-Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.

« Art. L. 3121-34.-Dans les branches d'activité à caractère saisonnier mentionnées à l'article L. 3132-7, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement conclu en application de l'article L. 1244-2 ou, à défaut, une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel peut, dans des conditions déterminées par décret, déroger aux dispositions de la présente section relatives à la détermination des périodes de référence pour le décompte des heures supplémentaires et des repos compensateurs. La convention ou l'accord organise également des procédures contradictoires de décompte des temps et périodes de travail.

« Sous-section 3

« Dispositions supplétives (...)

« Art. L. 3121-37.-Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

« L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. (...)

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016