

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le régime de la COR après la loi travail

En cas de déclenchement d'heures supplémentaires, certaines entreprises peuvent se retrouver confrontées au déclenchement de la COR (Contrepartie Obligatoire en Repos). La présente actualité vous propose de découvrir les modifications ...

Sommaire

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

En cas de déclenchement d'heures supplémentaires, certaines entreprises peuvent se retrouver confrontées au déclenchement de la COR (Contrepartie Obligatoire en Repos).

La présente actualité vous propose de découvrir les modifications apportées à ce dispositif particulier.

Régime en vigueur avant la loi travail

Dépassement du contingent

Ce temps de repos est étroitement lié à la notion de contingent.

C'est en effet, le dépassement du contingent légal (ou celui qui a été fixé par accord collectif) qui déclenche le calcul d'un temps de repos : la COR (Contrepartie Obligatoire en Repos).

Détermination de la COR

De façon synthétique, la détermination de la COR se fait de la manière suivante :

Effectif entreprise	≤ 20 salariés	> 20 salariés
Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent	Contrepartie obligatoire en repos de 50% pour les heures effectuées au-delà de la 35ème heure hebdomadaire	Contrepartie obligatoire en repos 100% pour les heures effectuées au-delà de la 35ème heure hebdomadaire

Article L3121-11

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 18 (V)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies

dans la limite du contingent.

A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

NOTA :

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 18 IV : La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. Cette dernière disposition, qui concerne également les professions agricoles, ne s'applique qu'aux seules professions agricoles visées aux 6° à 6° quater de l'article L. 722-20 du code rural qui n'ont pas une activité de production agricole. Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

En cas de rupture du contrat de travail

La COR a un caractère obligatoire.

En cas de rupture du contrat de travail, et de non utilisation (ou utilisation incomplète), le salarié doit bénéficier d'une indemnité compensatrice.

Utilisation de la COR

La Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) doit être prise par journée ou demi-journée.

Article D3121-9

Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié.

Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Le droit à la COR est réputé ouvert à partir du moment où le salarié a accumulé au moins 7 heures.

Article D3121-8

Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est réputé ouvert dès que la durée de ce repos, calculée selon les modalités prévues au IV de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, atteint sept heures.

Son utilisation doit se faire dans un délai maximum de 2 mois et peut être accolée à la prise des jours de congés payés.

Article D3121-8

Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

(...)

La contrepartie obligatoire en repos est prise dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit sous réserve des dispositions des articles D. 3121-12 et D. 3121-13.

Article D3121-13

Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

La durée pendant laquelle la contrepartie obligatoire en repos peut être différée par l'employeur ne peut excéder deux mois.

Absence de demande par le salarié

La Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) doit être prise par journée ou demi-journée.

Article D3121-10

Modifié par Décret n°2008-1132 du 4 novembre 2008 - art. 3

L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

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**.

COR = dépassement du contingent

Au sein de l'article L 3121-30 modifié (**cet article avait été abrogé par la loi LDSTT de 2008**), nous sont confirmés les points suivants :

- Les heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une COR ;
- Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles qui sont accomplies au-delà de la durée légale ;
- Ne s'imputent pas sur le contingent les heures ouvrant droit au RCE ainsi que celles accomplies dans le cadre de travaux urgents.

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.

Fixation du contingent annuel

Dans le cadre de la négociation collective, et au sein de l'article L 3121-33 du code du travail modifié (**cet article abordait le temps de pause minimal avant la loi travail**), il est confirmé que le contingent annuel d'heures supplémentaire abordé à l'article L 3121-30 du code du travail est fixé par :

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

Dans le cadre des « dispositions supplétives », l'article L 3121-39 modifié confirme qu'en l'absence d'accord collectif, un décret (à venir) fixera :

- La valeur du contingent annuel ;
- Ainsi que les caractéristiques et conditions de prises de la COR.

Article L3121-39

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

A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-30 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.

Détermination de la COR

Ces mêmes accords fixent également les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent annuel et la détermination de la COR qui ne subit aucun changement par la loi travail.

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.

Dans le cadre des « dispositions supplétives », l'article L 3121-38 modifié confirme que le calcul de la COR, en l'absence d'accord collectif est fixé à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel, pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article L3121-38

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

A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même 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.

Utilisation et dépassement du contingent annuel

L'article L 3121-40 du code du travail modifié par la présente, confirme dans le cadre des « dispositions supplétives » qu'en l'absence d'accord collectif, les modalités d'utilisation du contingent (ainsi que de son éventuel dépassement) donneront lieu au moins 1 fois par an à :

- A la consultation du comité d'entreprise ;
- Ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article L3121-40

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

A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Utilisation de la COR

Les dispositions concernant les points suivants ne sont pas modifiés par la loi travail (les articles cités en référence dans la partie « avant la loi ») n'ont pas été modifiés ;

- La Contrepartie Obligatoire en Repos (COR) doit être prise par journée ou demi-journée ;
- Le droit à la COR est réputé ouvert à partir du moment où le salarié a accumulé au moins 7 heures ;
- Son utilisation doit se faire dans un délai maximum de 2 mois et peut être accolée à la prise des jours de congés payés ;
- L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son

droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum d'un an.

Extrait de la loi :

Article 8 (...)

« Section 3

« Durée légale et heures supplémentaires

« Sous-section 1

« Ordre public

« Art. L. 3121-27.-La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

« 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. 3121-29.-Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

« 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. (...)

« Sous-section 3

« Dispositions supplétives

« Art. L. 3121-38.-A défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même 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.

« Art. L. 3121-39.-A défaut d'accord, un décret détermine le contingent annuel défini à l'article L. 3121-30 ainsi que les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos pour toute heure supplémentaire effectuée au-delà de ce contingent.

« Art. L. 3121-40.-A défaut d'accord, les modalités d'utilisation du contingent annuel d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à la consultation 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