RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 34

Mais au fait :

Sous quelles conditions accorder les RC ?

Les RC, à savoir Repos Compensateurs auxquels André fait référence, sont désormais appelés « **contrepartie obligatoire en repos** » pour les heures accomplies au-delà du contingent.

Cette contrepartie obligatoire en repos, compense la fatigue occasionnée par le surplus de travail lié à un nombre très important d'heures supplémentaires.

Les modalités de prise de la contrepartie en repos, due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel est fixé par une convention ou un accord de branche. Le contingent applicable dans l'entreprise résulte de dispositions de branche étendues, négociées à une époque où le contingent était inférieur à celui fixé actuellement par le Code du travail, ce qui importe peu car c'est bien ce contingent qu'il faut prendre en compte pour le déclenchement du droit à contrepartie obligatoire en repos.

La prise de ce repos est obligatoire pour les salariés dès que la durée des droits capitalisés atteint **sept heures** (Art. D 3121-18 du code du travail). Il est possible de fixer une durée moindre par accord collectif ou même de prévoir un déclenchement immédiat du droit à repos.

Les modalités de prise de la contrepartie en repos, sont en principe fixées par convention d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (Art. L 3121-33 du code du travail).

À défaut de dispositions conventionnelles autorisant d'autres modalités, le repos doit être pris par journée entière ou par demi-journée à la convenance du salarié (Art. D 3121-19 du code du travail).

Il est possible, même en l'absence d'accord collectif l'autorisant, de prendre les repos entre le 1er juillet et le 31 août, ou de les accoler aux congés payés. Rien n'interdit cependant à un accord collectif d'imposer la prise des repos en dehors de certaines périodes.

Comment se calculent-ils ?

Conformément à l'article L 3121-30 du code du travail, chaque heure supplémentaire, effectuée au-delà du contingent, ouvre droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos. Ce repos est en plus des majorations habituelles du salaire pour les heures supplémentaires réalisées.

C'est l'article L3121-38 du code du travail qui précise la durée. À défaut d'accord, celle-ci ne peut être inférieure à :

- 50 % du temps effectué en heure supplémentaire (soit 30 minutes par heure) **pour les entreprises de 20 salariés au plus** ;
- 100 % du temps effectué en heure supplémentaire (soit 1 heure par heure) **pour les entreprises de plus de 20 salariés**.

Cette contrepartie obligatoire en repos se substitue à l'ancien Repos Compensateur obligatoire. Son volume est le même.

L'employeur doit informer chaque salarié du nombre d'heures de « contrepartie obligatoire en repos » qui est porté à son crédit. Cette information se fait par un document annexé au bulletin de paie du salarié.

Quels sont les délais pour les prendre ?

Le délai pour prendre la contrepartie en repos est lui aussi en principe fixé par convention d'entreprise ou à défaut, par une convention ou un accord de branche; la convention d'entreprise prime.

À défaut de telles dispositions conventionnelles, le salarié doit prendre son repos dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture de son droit (Art. D3121-18 du code du travail). Ce délai est donc décompté à partir de la date à laquelle le salarié a capitalisé le nombre requis d'heures de repos soit dès qu'il a atteint le nombre requis d'heures de repos et ceci sans attendre l'information que doit lui remettre son employeur. La prise de cette contrepartie est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle est indemnisée et n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Le délai minimum à respecter entre la demande de repos et sa prise effective est en principe fixé par convention d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

À défaut de telles dispositions conventionnelles, il doit s'écouler **au moins une semaine** entre la demande et la prise de repos. Le salarié doit donc en tenir compte dans la fixation de la date qu'il propose. Ce délai s'entend par sept jours calendaires, d'autant plus que c'est également le délai imposé par l'article D 3121-20 du code du travail à l'employeur pour accepter ou reporter les dates de repos demandées.

Le salarié formulera sa demande, sur un support imposé par l'accord collectif s'il existe, à défaut, même si les textes ne le prévoient pas, il est conseillé au salarié de faire la demande par écrit, permettant de prouver la prise des contreparties.

À défaut de dispositions conventionnelles imposant de faire figurer d'autres informations sur le document, la demande doit préciser la date et la durée du repos.

Antoine devra répondre aux salariés dans un délai fixé par convention d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, le premier primant sur le second. À défaut de dispositions conventionnelles, il doit donner sa réponse au salarié dans les sept jours suivant la réception de sa demande. Délai décompté en jours calendaires.

L'employeur ne peut différer la prise du repos sollicité par le salarié qu'en considération « *d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou de l'exploitation* ». Dans ce cas, il doit consulter au préalable les délégués du personnel (désormais CSE) en leur indiquant les raisons.

Lorsqu'il est impossible pour les mêmes raisons de satisfaire plusieurs demandes simultanées, les demandeurs doivent être départagés selon l'ordre de priorité défini par l'accord collectif. À défaut, il faut appliquer les critères fixés par l'article D. 3121-21 du Code du travail, respectant l'ordre de priorité suivant :

- 1° demandes déjà différées ;
- 2° situation de famille ;
- 3° ancienneté dans l'entreprise.

Dans l'impossibilité d'accéder à la demande du salarié, l'employeur doit lui en expliquer les raisons, lui indiquer les règles de départage appliquées et lui proposer une autre date. En tout état de cause, la durée pendant laquelle le repos peut être différé ne peut excéder deux mois à partir de la date choisie initialement par le salarié.

En cas de report, nous lui conseillons de le faire par écrit.

Peuvent-ils être payés à défaut d'être pris ?

Afin de ne pas dépasser les délais, lorsque le salarié a été informé sur ses droits à repos et qu'il ne les a pas pris ou n'a pas demandé à les prendre dans les délais qui lui étaient impartis, l'employeur doit dans ce cas le relancer. En effet, selon l'article D. 3121-17 du Code du travail , « *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 maximal d'un an* ».

À la question d'Antoine qui se demande si cette contrepartie obligatoire en repos peut être payée à défaut d'être prise pour des questions de retard, nous répondrons qu'il s'agit là de règles d'ordre public. La prise de repos est obligatoire dès que la durée des droits capitalisés atteint **sept heures.** Le repos ne peut donc pas être remplacé, par le versement d'une indemnité compensatrice sauf en cas de rupture du contrat de travail du salarié.

Cependant si l'ensemble des obligations d'information mises à la charge de l'employeur ont été remplies, le salarié qui n'a pas demandé à prendre ses contreparties obligatoires en repos dans le délai d'un an peut perdre son droit. En effet, le Code du travail a prévu que le salarié ne perdait pas ses droits à repos lorsqu'il ne se manifestait pas dans le délai de deux mois mais aucune disposition identique n'est prévue lorsque le délai d'un an est écoulé.

Antoine peut-il en modifier les règles dans l'accord d'entreprise qu'il veut bâtir ?

L'article L 3121-33 du code du travail précise que les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel sont, fixées par convention d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Il est donc possible de fixer ces modalités, directement par accord d'entreprise tel que prévu par l'article L. 2253-3 du Code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017. À défaut d'accord collectif, ce sont les articles D. 3121-18 à D 3121-20 du Code du travail qui déterminent les modalités du repos. Ces règles sont, à l'exception de l'interdiction de prendre le repos pendant la période du 1er juillet au 31 octobre ou de l'accoler aux congés payés, les mêmes que celles qui s'appliquaient auparavant au repos compensateur obligatoire.

Les partenaires sociaux peuvent fixer, comme ils l'entendent, les modalités de prise du repos et ses caractéristiques (fractionnement en heures, période de prise des repos, délai maximum de report,

critères de départage en cas de demandes multiples, traitement et rémunération des temps de repos). Ils peuvent également fixer des modalités d'informations différentes de celles prévues par le Code du travail.

L'accord ne peut cependant pas fixer des durées de repos inférieures aux dispositions légales, ni des modalités d'acquisition plus restrictives que celles prévues par l'article D 3121-18 du Code du travail relatives au déclenchement du droit, ni remettre en cause le droit à indemnisation des reliquats en cas de rupture du contrat de travail.

Comme d'habitude n'hésitez pas à demander conseil à l'UNIIC pour sécuriser vos démarches.

Réponses élaborées par Claudine Florange, Juriste en Droit Social à l'UNIIC

claudine.florange@uniic.org