

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 35

Mais au fait :

Que faut-il entendre par repos compensateur de remplacement ?

Après avoir appelé le service social de l'UNIIC, Antoine a compris que le paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations peut être remplacé **en tout ou partie** par un repos compensateur d'une durée équivalente. Il se dit alors que ce dispositif peut lui apporter de la souplesse pendant les périodes de faible activité.

Par ailleurs, les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé **en totalité** par un repos compensateur (*heures supplémentaires et majorations*) **ne s'imputent pas sur le contingent** annuel d'heures supplémentaires (L 3121-30 du code du travail).

Comment mettre en place le Repos Compensateur de Remplacement ?

Conformément à l'article L. 3121-33 du Code du travail, le repos compensateur de remplacement ne peut en principe être institué que « par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ». L'accord de branche n'intervient plus qu'en l'absence d'accord conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, les entreprises de moins de 50 salariés relevant de la convention collective de l'imprimerie de lauroux peuvent se fonder sur l'article 9.4 de l'accord de branche en date du 29 janvier 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour mettre unilatéralement en œuvre un dispositif de repos compensateur de remplacement.

Il est prévu dans cet accord que ce dispositif peut être mis en place, en l'absence de comité d'entreprise et de délégués du personnel avec l'accord du salarié.

Dans les entreprises, *dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négocier*, il peut aussi être mis en place unilatéralement par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou, à défaut, les Délégués du Personnel ou le Comité Économique et Social, ne s'y opposent pas (C. trav., art. L. 3121-37).

Le repos compensateur doit-il se substituer intégralement au paiement majoré des heures supplémentaires ?

En envisageant le remplacement « *en tout ou partie* », l'article L. 3121-33 du Code du travail assure une grande souplesse dans les modalités de compensation. Cela rend possible notamment un panachage repos et indemnisation (par exemple, un accord peut prévoir que chaque heure supplémentaire fera l'objet d'une compensation en repos d'une heure et d'une majoration de salaire).

Le salarié peut-il choisir entre le paiement des heures supplémentaires ou le repos compensateur ?

Sauf dispositions contraires prévues dans l'accord collectif ou par la décision unilatérale de l'employeur, la substitution d'un repos compensateur de remplacement au paiement majoré des heures supplémentaires **s'impose au salarié**. De même, le salarié ne peut exiger le remplacement du paiement des heures supplémentaires par du repos si ce dispositif n'a pas été mis en place dans l'entreprise. Certains accords laissent toutefois le choix au salarié.

Comment fixer les modalités d'attribution du repos compensateur de remplacement?

L'accord collectif ou la décision mettant en place le repos compensateur de remplacement doit prévoir les modalités d'attribution et de prise du repos.

Celles-ci peuvent être identiques à celles fixées pour la contrepartie obligatoire en repos ou adaptées à l'entreprise (Code du travail art. L. 3121-33). En pareil cas, les dispositions prévues aux articles D. 3121-17 et suivants du Code du travail s'appliquent. Il en résulte notamment que l'absence de demande de prise du repos par le salarié ne lui fait pas perdre son droit. L'employeur doit lui demander de prendre effectivement ses repos, au besoin en en fixant la date.

Lorsque les règles d'attribution du repos compensateur de remplacement sont définies unilatéralement par la direction, il semble nécessaire, pour éviter tout litige, que le document soumis au comité d'entreprise ou au CSE fixe précisément :

- les heures concernées par la substitution (toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale ou une partie d'entre elles seulement) ;
- le caractère obligatoire, c'est-à-dire imposé par l'employeur, ou facultatif, c'est-à-dire laissé au libre choix du salarié, de la substitution ;
- la forme du repos compensateur : réduction d'horaire, jours de congés supplémentaires ;
- les modalités de choix des dates auxquelles le repos sera attribué.

En ce qui concerne les modalités d'information du salarié, celles-ci peuvent consister en une mention figurant en bas du bulletin de paie.

N'hésitez pas à consulter les services de l'UNIIC pour mettre en place le repos compensateur de remplacement.

Réponses élaborées par Iris DELLOYE, Responsable du service Juridique et Social de l'UNIIC

iris.delloye@uniic.org