

Le repos compensateur obligatoire

Description

Lorsque le salarié dépasse la [durée légale du travail](#), il a droit une majoration de salaire ou un repos compensateur. Ce dispositif permet de compenser les heures de travail supplémentaires du salarié. Il existe deux types de contreparties en repos : le repos compensateur de remplacement et le repos compensateur obligatoire.

[Créer ma micro-entreprise en ligne](#)

Qu'est-ce que le repos compensateur ?

Le repos compensateur permet aux salariés qui effectuent des [heures supplémentaires](#) de bénéficier d'un temps de repos équivalent. On distingue plusieurs types de repos compensateurs :

- Le repos compensateur de remplacement ;
- Le repos compensateur obligatoire.

Le repos compensateur de remplacement

Pour rappel, la durée légale de travail est de **35 heures par semaine**. Le salarié qui travaille au-delà de cette durée légale effectuent des heures supplémentaires. Dans ce cas, le salarié peut bénéficier d'une [majoration des heures supplémentaires](#) ou d'un repos compensateur équivalent.

En principe, le salarié bénéficie d'une rémunération majorée en cas d'heures supplémentaires effectuées. Cependant, la convention ou l'accord peut prévoir l'octroi d'un **repos compensateur de remplacement** à la place du paiement de ces heures supplémentaires.

Bon à savoir : Les salariés en [forfait jours](#) et les cadres dirigeants ne sont pas concernés par les heures supplémentaires.

Le repos compensateur obligatoire

Le repos compensateur obligatoire est octroyé au salarié qui dépasse **le contingent annuel d'heures supplémentaires**

. En effet, les heures supplémentaires peuvent être accomplies en respectant un plafond, c'est ce que l'on appelle contingent annuel.

Ainsi, selon l'[article L3121-30 du Code du travail](#), lorsque le salarié dépasse ce contingent annuel, il a droit à une **contrepartie obligatoire sous forme de repos** pour les heures supplémentaires effectuées.

L'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche peut prévoir les **modalités et les conditions** de prise du repos obligatoire.

Il s'agit donc d'une contrepartie en repos **qui s'ajoute à la rémunération majorée** des heures supplémentaires ou au repos compensateur.

Comment bénéficiaire du repos compensateur de remplacement ?

Les salariés peuvent bénéficier du **repos compensateur de remplacement** dès lors que celui-ci est prévu par l'entreprise. Ce dispositif peut être mis en place par une convention ou un [accord collectif](#).

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, l'employeur peut **mettre en place unilatéralement** le repos compensateur sous réserve d'accord du CSE si celui-ci existe.

- Le nombre d'heures supplémentaires qui ne fera pas l'objet d'un paiement mais pourra être remplacée par un repos compensateur ;
- Les modalités de choix des dates pour la prise de repos ;
- Le caractère obligatoire ou facultatif de recourir à ce repos compensateur de remplacement, c'est-à-dire déterminer si le salarié est libre ou non de choisir entre le paiement de ses heures supplémentaires ou le recours au paiement ;
- La durée de validité de ce repos ;
- La forme de la contrepartie, cela peut par exemple être une réduction d'horaires sur les jours travaillés ou des jours de congés supplémentaires ;
- Le délai de prévenance de prise dudit repos.

Comment mettre en place le repos compensateur de remplacement ?

- Convention ou accord collectif
- Décision unilatérale de l'employeur (à défaut de convention ou d'accord collectif)

Comment mettre en place le **repos compensateur** de remplacement ?



Convention ou accord collectif



Décision unilatérale de l'employeur
(à défaut de convention ou d'accord collectif)

LegalPlace.

Comment calculer le repos compensateur obligatoire ?

Le calcul des jours de repos est fixé selon le nombre de salariés dans l'entreprise. En effet, pour les entreprises de **moins de 20 salariés**, la contrepartie en repos correspond à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent.

Pour les entreprises de **plus de 20 salariés**, la contrepartie en repos correspond à 100 % de ces heures supplémentaires.

Nombre de salariés dans l'entreprise

20 salariés maximum

Plus de 20 salariés

Contrepartie obligatoire

50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel

100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel

Le salarié peut-il demander une contrepartie en repos ?

A défaut de convention ou l'accord collectif, le salarié a droit à une contrepartie obligatoire en repos sous réserve d'avoir atteint une durée de repos de 7 heures. Le salarié peut ainsi prendre une **journée entière ou demi-journée**.

Dans ce cas, le salarié peut faire une **demande auprès de son employeur** au moins une semaine avant. Il doit notamment préciser dans sa demande la date et la durée du repos. Par ailleurs, la demande doit être faite **dans les 2 mois** suivant l'ouverture de cette contrepartie.

L'employeur dispose ensuite d'un **délai de 7 jours** pour répondre à la demande du salarié.

A noter : Le salarié qui ne fait pas de demande ne perd pas son droit au repos. En effet, en l'absence de demande du salarié, c'est à l'employeur de lui demander de prendre ses jours de repos dans un délai d'un an.

Quelle rémunération pendant ce repos ?

Pendant les jours de repos compensateur obligatoire ou de remplacement, le salarié **perçoit sa rémunération habituelle**. Le salarié est donc rémunéré comme s'il avait travaillé. Ainsi, cette contrepartie en repos n'entraîne pas de diminution de salaire.

Attention : L'employeur qui ne respecte pas la réglementation ou les dispositions conventionnelles relatives aux heures supplémentaires et à la contrepartie en repos peut être sanctionné d'une amende prévue pour les contraventions de 4^{ème} classe.

En effet, la contrepartie obligatoire en repos des heures supplémentaires est une période d'absence assimilée du [temps de travail effectif](#).

Par ailleurs, lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses jours de repos compensateur avant que son contrat de travail ne prenne fin, **bénéficie d'une indemnité en espèces** dont le montant équivaut aux droits acquis.

FAQ

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Le salarié effectue des heures supplémentaires dès lors qu'il travaille au-delà la durée légale de travail qui est de 35 heures par semaine. Les cadres dirigeants et les salariés en forfait jours ne sont pas concernés par les heures supplémentaires.

Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une majoration de salaire. A défaut d'accord ou de convention collective, la majoration des heures supplémentaires correspond à 25 % pour les 8 premières supplémentaires effectuées dans la même semaine et 50 % pour les heures suivantes.

Qu'est-ce que le contingent d'heures supplémentaires ?

Le contingent d'heures supplémentaires correspond à la limite d'heures supplémentaires qui peuvent être effectuées par un salarié dans une année.