
REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT (RCR) :

Règles applicables

Nous vous prions de trouver ci-dessous une note d'information récapitulant les principales règles applicables au Repos Compensateur de Remplacement (RCR).

A) Mise en place du RCR

1. Par accord collectif

Le paiement des heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être remplacés en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement, mis en place **par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche.**

2. Par décision unilatérale de l'employeur

À défaut d'accord d'entreprise ou de branche, dans les entreprises sans délégué syndical (DS), l'employeur peut mettre en place le RCR **si le CSE ne s'y est pas opposé (rédaction d'une décision unilatérale nécessaire).**

En l'absence de DS et de CSE, **l'employeur peut également mettre en place le RCR en rédigeant au préalable une décision unilatérale.**

B) Attribution du RCR

1. Heures supplémentaires remplacées

Le paiement et les majorations des heures supplémentaires peuvent être remplacés **totalemment** par un RCR (base + majoration). **Dans ce cas, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.**

Le remplacement peut aussi être **partiel**, en prévoyant par exemple :

- ✓ que l'heure supplémentaire est payée au taux normal et que la majoration est valorisée sous forme de RCR ;
- ✓ que l'heure supplémentaire est valorisée sous forme de RCR et que la majoration est payée au taux légal ou au taux conventionnel, selon les cas.

En cas de remplacement partiel, les heures supplémentaires sont imputées en totalité sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2. Heures complémentaires

Les heures complémentaires des salariés à temps partiel ne peuvent pas faire l'objet de RCR, et doivent donc être payées.

3. Contrepartie obligatoire en repos

Lorsque les heures supplémentaires faisant l'objet d'un RCR s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (RCR partiel), et en cas de dépassement de ce contingent, ces heures ouvrent droit à la contrepartie obligatoire en repos, en sus du RCR.

C) Information des salariés

À défaut de précision conventionnelle contraire, les salariés sont informés du nombre d'heures de RCR qu'ils ont acquises par **un document annexé au bulletin de paye**.

Dès que ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter et vous accompagner dans la rédaction d'une décision unilatérale si celle-ci s'avère nécessaire.