[durée du travail]

Heures supplémentaires
quels sont les points de vigilance ?

Bousculant le rythme de production, le Covid-19 crée dans certains secteurs un surcroît d'activité, tandis que d'autres ont dû attendre le déconfinement pour reprendre le travail. Le recours aux heures supplémentaires peut alors s'avérer indispensable. Tour d'horizon des aspects décisifs de leur régime juridique.

Qu'est-ce qu'une heure supplémentaire ?

Les heures supplémentaires sont les heures qui sont effectuées par les salariés au-delà de la durée légale du travail de 35 heures par semaine [C. trav., art. L. 3121-28]. Elles bénéficient à tous les salariés, à l'exception de ceux qui ne relèvent pas de la réglementation de la durée du travail (VRP, cadres dirigeants), ou de ceux qui ont conclu une convention de forfait annuel en jours puisqu'ils ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire [C. trav., art. L. 3121-62].

Comment décompter les heures supplémentaires ?

Dans quel cadre doit-on décompter les heures supplémentaires ?

➜ **Appréciation dans le cadre de la semaine.** Les heures supplémentaires doivent se décompter dans le cadre de la semaine [C. trav., art. L. 3121-29]. La semaine s'entend de la période courant du lundi

à 0 heure au dimanche 24 heures [C. trav., art. L. 3121-35]. Mais il est envisageable de modifier cette période de référence par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche, et de fixer une autre période de sept jours consécutifs [C. trav., art. L. 3121-32].

Par exception, le cadre hebdomadaire peut être écarté pour le décompte des heures supplémentaires. Tel est le cas lorsque l'entreprise met en place une organisation de la répartition du travail sur une durée supérieure à la semaine ou des horaires individualisés.

REMARQUE

Pour certaines activités, un décret peut fixer une autre période de référence : ainsi pour le personnel roulant des transports de voyageurs, la durée du travail peut être appréciée sur la base d'une moyenne calculée sur deux semaines consécutives *[C. transp., art. D. 3312-7]*.

➜ **Organisation pluri-hebdomadaire.** Une organisation de la répartition du travail sur une durée supérieure à la semaine peut être mise en place par accord [C. trav., art. L. 3121-44] ou par décision unilatérale de l'employeur [C. trav., art. L. 3121-45 et D. 3122-7-1]. Ce dispositif permet d'écarter le référentiel hebdomadaire et de prévoir des semaines de travail comprenant un volume horaire supérieur à la durée légale, compensées par des semaines allégées.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours des semaines plus chargées ne déclenchent d'heures supplémentaires que si elles sont effectuées au-delà d'une limite hebdomadaire fixée par l'accord [C. trav., art. L. 3121-44] ou de 39 heures en cas de décision unilatérale de l'employeur [C. trav., art. D. 3122-7-3].

Une appréciation du volume total d'heures est effectuée sur l'ensemble de la période de référence : sont décomptées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures, déduction faite des éventuelles heures supplémentaires déjà décomptées et rémunérées en cours de période.

➜ **Horaires individualisés.** À la demande des salariés, l'employeur a également la possibilité de mettre en place un dispositif d'horaires individualisés qui permet de reporter des heures d'une semaine sur l'autre [C. trav., art. L. 3121-48]. Il peut le faire par un accord d'entreprise, ou à défaut en appliquant un accord de branche, qui prévoit les limites et modalités de ce report d'heures [C. trav., art. L. 3121-51], ou encore par décision unilatérale, le report d'une semaine sur l'autre ne pouvant dans ce cas excéder trois heures, et le cumul des reports étant limité à dix heures [C. trav., art. L. 3121-52 et R. 3121-30].

ATTENTION

Ce dispositif a pour effet que les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, sous réserve de respecter les limites du dispositif.

L'employeur peut-il refuser de prendre en compte l'ensemble des heures supplémentaires réalisées par le salarié ?

Le principe est que le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires qu'il a accomplies dès lors que c'est avec l'accord au moins implicite de l'employeur qu'elles ont été réalisées. Ainsi, s'il n'est pas établi que les heures supplémentaires ont été accomplies à la demande de l'employeur, le salarié ne peut pas en demander le paiement [Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-46.190].

Les juges apprécient cependant de manière extensive la notion d'accord de l'employeur, en reconnaissant que l'absence d'autorisation expresse de celui-ci n'exclut pas la possibilité pour le salarié de démontrer qu'il a eu un accord tacite de l'employeur :
– employeur tolérant qu'un chef de chantier passe avec le véhicule de l'entreprise au siège de la société, pour emmener des salariés sur le chantier [Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-21.750] ;
– employeur qui a connaissance de ce qu'un salarié prolonge ses journées de travail, en le laissant faire [Cass. soc., 31 mars 1998, n° 96-41.878] ;
– employeur alerté par un salarié sur un surcroît d'activité, mais qui ne met en place aucune modification de l'organisation de travail [Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.924] ;
– factures et relevés de téléphone professionnel révélant un dépassement de la durée légale dont l'employeur a connaissance [Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-10.982].

Le paiement des heures supplémentaire est dû dès lors que la réalisation de ces heures a été rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié. Ainsi, si le salarié démontre que la charge de travail qui lui était confiée ne pouvait être réalisée sans effectuer d'heures supplémentaires, il peut demander le paiement de ces heures, sans que l'employeur puisse lui opposer qu'il n'a pas préalablement respecté la procédure d'autorisation existant au sein de l'entreprise [Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-16.959] ou qu'il a expressément interdit la réalisation d'heures supplémentaires [Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-20.659].

À l'inverse, s'il apparaît que les heures supplémentaires ont été réalisées par le salarié sans l'accord de son employeur et ne sont pas nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées, elles n'ont pas lieu d'être rémunérées [Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 14-21.654 : arrêt rendu en matière d'heures complémentaires, mais transposable aux heures supplémentaires]. En l'occurrence, la salariée demandait le paiement d'heures qu'elle avait consacrées à la rénovation de son bureau, activité qui n'avait pas été réalisée à la demande de l'employeur.

L'employeur peut-il imposer au salarié d'effectuer des heures supplémentaires ?

Pour répondre à cette question, il faut se référer au contrat de travail : il peut arriver que celui-ci fixe une durée contractuelle de travail supérieure à la durée légale. Dans ce cas, les heures supplémentaires sont contractualisées, ce qui a pour effet d'une part, que le salarié est dans l'obligation de les effectuer, et d'autre part, que l'employeur ne peut pas décider unilatéralement de supprimer la réalisation des heures supplémentaires.

En l'absence de stipulations contractuelles prévoyant la réalisation d'heures supplémentaires, dès lors que l'employeur demande au salarié d'exécuter des heures supplémentaires, celui-ci ne peut refuser de le faire [Circ. DRT n° 9, 14 avr. 2006, fiche n° 2, § 1.2]. Le refus opposé par le salarié est une insubordination qui l'expose à un licenciement, le cas échéant pour faute grave [Cass. soc., 26 nov. 2003, n° 01-43.140].

L'appréciation du refus doit cependant être tempérée. Le salarié peut en effet avoir un motif légitime pour ne pas effectuer les heures demandées. Ont par exemple été acceptés en tant que motif légitime :
– un délai de prévenance trop court [Cass. soc., 20 mai 1997, n° 94-43.653] ;

– de précédentes heures supplémentaires non rémunérées par l'employeur [Cass. soc., 5 nov. 2003, n° 01-42.798].

REMARQUE

L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement la durée contractuelle de travail du salarié en lui demandant d'effectuer de manière pérenne des heures supplémentaires *[Cass. soc., 20 oct. 1998, n° 96-40.614].*

Comment prouver le nombre d'heures de travail réalisées ?

En cas de contentieux sur le nombre d'heures supplémentaires réalisées par un salarié, le Code du travail a aménagé un système de preuve partagée entre le salarié et l'employeur : l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, et le salarié doit pour sa part fournir des éléments à l'appui de sa demande [C. trav., art. L. 3171-4].

La jurisprudence est venue préciser cette règle de preuve partagée : rappelant que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune partie, elle expose que le salarié doit préalablement présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments [Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919].

REMARQUE

Cette décision en date du 18 mars 2020 est traitée dans la partie consacrée aux actualités de ce même numéro (voir p. 15).

L'analyse du contentieux montre que le débat se centre toujours sur l'appréciation des éléments que chaque partie, et bien évidemment surtout le salarié, peut apporter. Sur ce point, il y a lieu de rappeler que la règle selon laquelle nul ne peut se forger de preuve à soi-même n'est pas applicable aux demandes du salarié au titre des heures supplémentaires [Cass. soc., 18 sept. 2013, n° 12-10.025].

Le salarié peut ainsi valablement produire :
– des décomptes qu'il a lui-même établis, même si ces décomptes n'ont pas été réalisés au cours de la relation contractuelle, et ont été construits pour les besoins de la cause ou corrigés en cours de contentieux [Cass. soc., 18 mars 2020, n° 18-10.919] ;
– des tableaux récapitulatifs d'heures réalisées, la seule existence d'incohérences avec les relevés hebdomadaires du salarié n'étant pas suffisante pour les écarter [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-25.951 ; Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-12.267 ; Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 14-29.701] ;
– un décompte manuscrit, mois par mois [Cass. soc., 24 nov. 2010, n° 09-40.928 ; Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-17.158] ;
– des décomptes réalisés sur la base de courriels transmis [Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29.141] ;
– les horaires d'ouverture du magasin dans lequel le salarié travaillait [Cass. soc., 15 mai 2014, n° 12-24.517].

En revanche, ont été considérés comme insuffisants :
– des attestations imprécises indiquant que le salarié travaille entre 10 et 11 heures par jour [Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-19.472] ;
– un calcul établi sur la base de l'amplitude horaire entre l'heure à laquelle le salarié quitte son domicile et y retourne, sans précision des temps de pause [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-21.277] ;
– des tableaux fondés sur une estimation moyenne faite par le salarié de son temps

de travail hebdomadaire [Cass. soc., 27 janv. 2016, n° 14-12.596] ;
– un tableau établi par le salarié, corroboré par aucun élément contemporain de l'exécution du contrat, invoquant forfaitairement 200 heures, sans autre précision ni détail [Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-17.188].

Dès lors que le salarié apporte des éléments suffisants, l'employeur doit lui aussi produire des éléments en vue d'établir le décompte du temps de travail du salarié : à défaut, il s'expose à ce que les juges apprécient le dossier au vu des seuls éléments fournis par le salarié [Cass. soc., 23 mai 2001, n° 99-43.625]. Cette position se justifie par le fait que la loi attribue à l'employeur la responsabilité du contrôle des heures de travail effectuées par ses salariés : il doit donc être en mesure d'en justifier.

Quelles informations l'employeur doit-il transmettre au salarié sur les heures supplémentaires ?

Dès lors que les salariés ne travaillent pas selon un même horaire collectif et réalisent des heures supplémentaires, l'employeur a l'obligation de tenir un document mensuel, dont une copie est annexée au bulletin de paye, sur lequel il doit préciser [C. trav., art. D. 3171-12] :
– le cumul des heures supplémentaires accomplies depuis le début de l'année ;
– le nombre d'heures de repos compensateur de remplacement acquises ;
– le nombre d'heures de repos compensateur effectivement prises au cours du mois ;
– les droits à contrepartie obligatoire en repos acquis par le salarié.

À NOTER

En pratique, ces mentions figurent généralement au pied du bulletin de paye.

Quelles règles encadrent le contingent d'heures supplémentaires ?

En quoi consiste le contingent d'heures supplémentaires ?

Les entreprises peuvent librement recourir aux heures supplémentaires dans la limite d'un volume d'heures appelé « contingent d'heures supplémentaires » [C. trav., art. L. 3121-30]. Le contingent peut être dépassé, mais cela a pour effet de rendre le régime des heures supplémentaires plus contraignant : déclenchement d'une contrepartie obligatoire en repos et consultation préalable du CSE (voir ci-après).

Le contingent est apprécié annuellement, salarié par salarié. Son volume peut être fixé par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche [C. trav., art. L. 3121-33]. Faute d'accord, le contingent est de 220 heures supplémentaires par an [C. trav., art. D. 3121-24].

Il s'applique à tous les salariés, sauf à ceux qui ne sont pas soumis à la durée légale du travail (VRP, cadres dirigeants, salariés en forfait jours). Il ne s'applique pas non plus aux salariés ayant conclu un forfait annuel en heures [C. trav., art. D. 3121-24 ; Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-16.466].

Toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine s'imputent en principe sur le contingent annuel.

Par exception, le Code du travail exclut la prise en compte [C. trav., art. L. 3121-30] :
– des heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent ;

– des heures supplémentaires effectuées dans le cadre de travaux urgents.

Quelles sont les contreparties accordées en cas de dépassement du contingent annuel ?

Lorsque le contingent est dépassé, le salarié bénéficie, pour les heures effectuées au-delà de ce contingent, d'une contrepartie obligatoire en repos [C. trav., art. L. 3121-30].

La durée de la contrepartie en repos peut être fixée par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche, sans pouvoir être inférieure à [C. trav., art. L. 3121-33] :
– 50 % du temps effectué en heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent, dans les entreprises de 20 salariés au plus ;
– 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

À défaut d'accord, la contrepartie obligatoire en repos est égale à [C. trav., art. L. 3121-38] :
– 50 % du temps effectué en heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent, dans les entreprises de 20 salariés au plus ;
– 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

REMARQUE

Seules les heures de travail effectif sont prises en compte pour le calcul de la contrepartie obligatoire en repos.

Comment organiser la prise de la contrepartie obligatoire en repos ?

Un accord d'entreprise, ou à défaut, un accord de branche, peut fixer les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos [C. trav., art. L. 3121-33].

À défaut d'accord, des dispositions supplétives prévoient les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos.

Le salarié ouvre son droit à contrepartie obligatoire en repos à partir du moment

Régime fiscal et social des heures supplémentaires : où en est-on ?

Plusieurs régimes juridiques coexistent en matière de traitement fiscal et social des heures supplémentaires. Depuis le 1er janvier 2019, elles bénéficient d'une exonération de cotisation salariale d'assurance vieillesse [CSS, art. L. 241-17]. Au plan fiscal, elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par an et par salarié [CGI, art. 81 quater]. Le parlement a cependant prévu un régime d'exception en lien avec l'épidémie de Covid-19 : les heures supplémentaires effectuées entre le 16 mars 2020 et la fin de l'état d'urgence sanitaire (fixée au 23 juillet 2020) permettent de porter ce plafond à 7 500 € [L. n° 2020-473, 25 avr. 2020, art. 4]. Le plafond applicable aux heures effectuées hors de la période d'urgence sanitaire reste fixé à 5 000 €. Enfin, les heures supplémentaires sont l'objet d'une déduction forfaitaire sur les cotisations sociales patronales à hauteur d'1,50 € par heure supplémentaire dans les entreprises de moins de 20 salariés [CSS, art. D. 241-24].

où il a cumulé au moins sept heures de repos. Il dispose alors d'un délai maximum de deux mois pour prendre ce repos, sous forme de journée ou de demi-journée [C. trav., art. D. 3121-18 et D. 3121-19].

REMARQUE

Si le salarié ne demande pas la prise de son repos, il ne perd pas les droits au repos obligatoire : l'employeur doit lui demander de prendre effectivement son repos dans un délai maximum d'un an *[C. trav., art. D. 3121-17]*.

Si le salarié dispose de droits à repos obligatoire à la date de rupture de son contrat, il reçoit une indemnisation en espèces correspondant au montant des droits acquis, qui a le caractère de salaire [C. trav., art. D. 3121-23].

Le salarié doit déposer une demande de prise de sa contrepartie obligatoire en repos, au moins une semaine à l'avance, en précisant la date et la durée du repos qu'il souhaite prendre. L'employeur dispose de sept jours pour soit donner son accord sur cette date, soit l'informer du report du repos. En cas de report, celui-ci doit être motivé par les impératifs de fonctionnement de l'entreprise, et l'employeur doit préalablement consulter le CSE ; le report est au maximum de deux mois, et l'employeur doit proposer une autre date au salarié, à l'intérieur de ce délai de deux mois [C. trav., art. D. 3121-20 et D. 3121-22].

À NOTER

Si l'employeur reçoit plusieurs demandes de repos qu'il ne peut simultanément satisfaire compte tenu des impératifs de fonctionnement de l'entreprise, il départage les demandes en suivant l'ordre de priorité suivant *[C. trav., art. D. 3121-21]* :
– demandes déjà différées ;
– situation de famille du salarié ;
– ancienneté dans l'entreprise.

Comment le salarié est-il informé de ses droits à contrepartie obligatoire en repos ?

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié du nombre d'heures qu'il a acquises au titre de la contrepartie obligatoire en repos, par un document annexé au bulletin de paye [C. trav., art. D. 3171-11]. En pratique, cette mention figure le plus souvent au pied du bulletin de paye.

Par ailleurs, dès lors que le salarié atteint un cumul de sept heures de repos obligatoire, l'employeur doit l'informer, toujours pas l'intermédiaire du bulletin de paye, de l'ouverture de son droit à repos en précisant qu'il dispose de deux mois pour le prendre [C. trav., art. D. 3171-11].

ATTENTION

Il s'agit cependant de dispositions supplétives : il est toujours possible de prévoir d'autres modalités d'information par accord d'entreprise.

Comment rémunérer les heures supplémentaires ?

Les heures supplémentaires donnent-elles droit à une majoration ?

Les heures supplémentaires, qu'elles soient effectuées à l'intérieur du contingent, ou au-delà, donnent droit à une rémunération majorée [C. trav., art. L. 3121-28].

Le taux de majoration des heures supplémentaires peut être fixé par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche et doit alors être au moins égal à 10 % [C. trav., art. L. 3121-33].

REMARQUE

Compte tenu de l'articulation entre accord d'entreprise et accord de branche, une entreprise relevant d'une branche qui a fixé un taux de majoration des heures supplémentaires a la possibilité de négocier un accord d'entreprise prévoyant un taux de majoration différent, qui peut être inférieur ou supérieur au taux fixé au niveau de la branche, sans pouvoir être inférieur à 10 %.

En l'absence de taux de majoration fixé par accord, la majoration applicable aux heures supplémentaires est de [C. trav., art. L. 3121-36] :
– 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires (de la 36e à la 43e heure) ;
– 50 % au-delà de huit heures (à partir de la 43e heure).

REMARQUE

L'employeur ne peut pas remplacer le paiement majoré des heures supplémentaires par le versement d'une prime : ce faisant, il s'expose à être condamné à payer au salarié les heures majorées, en dépit des primes versées *[Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-25.102]*.

Peut-on remplacer la rémunération majorée des heures supplémentaires par un repos compensateur ?

Le paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration peut être remplacé par un repos compensateur équivalent [C. trav., art. L. 3121-28].

Un accord d'entreprise, ou à défaut un accord de branche, peut ainsi prévoir de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires majorées par un repos compensateur équivalent [C. trav., art. L. 3121-33].

À défaut d'accord, la possibilité de mettre en place un repos compensateur de remplacement n'existe qu'au sein des entreprises dépourvues de délégué syndical : l'employeur peut décider de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent, sous réserve de consulter préalablement le CSE, s'il existe, et que celui-ci rende un avis favorable [C. trav., art. L. 3121-37].

Que ce soit par accord ou décision unilatérale, le choix du repos compensateur de remplacement peut porter sur la totalité, mais également sur une partie seulement des heures supplémentaires.

À NOTER

Les heures supplémentaires qui donnent lieu à un repos compensateur équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires *[C. trav., art. L. 3121-30]*. Cette spécificité ne doit pas être négligée par l'entreprise lorsqu'elle fait le choix de mettre ou non en place un repos compensateur.

Le CSE est-il informé sur les heures supplémentaires ?

Dans quels cas le CSE doit-il être informé et consulté ?

L'information et la consultation du CSE sont envisagées à plusieurs occasions en matière d'heures supplémentaires.

ATTENTION

Si le recours aux heures supplémentaires, l'utilisation du contingent ou la mise en place du repos compensateur de remplacement s'insèrent dans des décisions prises pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de Covid-19, il convient à notre sens d'appliquer, du 3 mai 2020 au 23 août 2020, les délais raccourcis en matière d'information et de consultation du CSE *[Ord. n° 2020-460, 22 avr. 2020, art. 9 ; D. n° 2020-508, 2 mai 2020, art. 1er]*.

➜ **Recours aux heures supplémentaires.** Ainsi, lorsque l'employeur fait effectuer des heures supplémentaires, il doit préalablement [C. trav., art. L. 3121-33] :
– en informer le CSE, dès lors que ces heures sont réalisées dans la limite du contingent annuel ;
– consulter le CSE si les heures supplémentaires sont réalisées au-delà du contingent annuel.

REMARQUE

En pratique, la réalisation d'heures supplémentaires s'impose le plus souvent dans certaines conditions d'urgence qui peuvent poser difficulté pour l'information et la consultation préalable du CSE. Il est donc conseillé, dans le cadre d'une anticipation du volume d'activité, d'informer ou consulter le CSE à titre préventif dès lors que le recours aux heures supplémentaires au cours des mois à venir apparaît probable. Le cas échéant, l'employeur peut tout à fait renoncer à faire réaliser des heures supplémentaires si le volume d'activité ne le nécessite pas.

Dans le cadre de cette information, ou de cette consultation, l'employeur doit transmettre au CSE [Circ. min. n° 94-4, 21 avr. 1994] :
– le motif du recours aux heures supplémentaires ;
– la période pendant laquelle il compte y recourir ;
– la durée hebdomadaire de travail prévue ;
– les services et effectifs concernés.

➜ **Utilisation du contingent d'heures supplémentaires.** Dans les entreprises au sein desquelles un accord ne fixe pas les modalités d'utilisation du contingent annuel et de son dépassement, l'employeur doit consulter le CSE au moins une fois par an sur les modalités d'utilisation de ce contingent et de son éventuel dépassement [C. trav., art. L. 3121-40].

REMARQUE

Rappelons que, dans les entreprises ne relevant pas d'un accord fixant les caractéristiques et conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos, lorsque le salarié fait une demande de prise de contrepartie obligatoire en repos, l'employeur ne peut différer ce repos qu'à la condition d'avoir préalablement consulté le CSE *[C. trav., art. D. 3121-20]*.

➜ **Mise en place d'un repos compensateur de remplacement.** Lorsqu'un employeur met unilatéralement en place le repos compensateur de remplacement, en l'absence de délégué syndical au sein de son entreprise, il doit préalablement obtenir l'avis conforme du CSE s'il existe [C. trav., art. L. 3121-37]. ■