



## Repos compensateur travail de nuit

-----  
Par Dolux

Bonjour,

Ma convention collective est celle des sociétés de prévention et de sécurité.

Travaillant de nuit nous avons droit à du repos compensateur. Ce dernier est calculé à hauteur d'1% des heures de nuits effectuées.

Nos vacances durent 12h (avec quelques variantes en fonction de l'activité avec des durées de 6h ou 8h). Pour « profiter » de ces heures la direction nous indique si nous posons ces repos compensateurs il faut obligatoirement poser par tranche de 12h. Je précise qu'il n'y a pas d'accord d'entreprise.

Questions :

? Est-ce normal que nous soyons obligés de poser 12h pour prendre une journée de repos compensateur ?

· Comment sommes-nous payés lorsque nous prenons les repos compensateurs ? (taux horaires ? Même base que pour les congés payés ?)

Merci à vous.

-----  
Par Xav84

Bonjour,

La convention collective des entreprises de prévention et de sécurité prévoit bien un droit au repos compensateur pour le travail de nuit, calculé à hauteur de 1 % du temps de nuit accompli. En revanche, elle ne précise aucune modalité de prise de ce repos, et certainement pas l'obligation de le poser par tranche fixe de 12 heures. En l'absence d'accord d'entreprise ou d'usage formel en ce sens, l'employeur ne peut imposer une telle contrainte. Le salarié doit pouvoir utiliser son repos de manière compatible avec l'organisation du service, mais dans le respect de ses droits.

S'agissant de la rémunération, le repos compensateur n'est pas une prime ni une indemnité. Il est simplement assimilé à du temps de travail effectif : lorsqu'il est pris, il est payé au taux horaire normal, comme si le salarié avait travaillé. Ce n'est donc pas un congé payé, mais bien une forme de récupération du travail de nuit, sans perte de salaire.

-----  
Par Dolux

Merci pour ces précisions Xav84.

Si la prise de ces repos compensateurs est payé sans perte de salaire il doit donc être pris en compte la majoration de nuit. Nous travaillons 7/7 et il nous arrive de travailler les dimanches et les jours fériés.

C'est la raison pour laquelle je pensais que ce paiement était calculé avec une moyenne sur les salaires perçus (même principe que le paiement des congés payés).

Donc en l'absence d'accord d'entreprise l'entreprise ne peut nous imposer cette prise de tranche de 12h. Mais vous indiquez qu'il n'y a pas de règles précises pour ces repos compensateur. Il faut donc "créer" cette règle en interne par l'intermédiaire d'un accord d'entreprise ?

-----  
Par Xav84

La convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (brochure n° 3196, IDCC 1351) prévoit expressément un droit au repos compensateur pour le travail de nuit à l'article 1.3.1 de l'avenant du 25 septembre 2001 relatif au travail de nuit. Ce texte dispose :

« Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ouvre droit à un repos compensateur égal à 1 % du temps de nuit accompli. Ce repos compensateur ne peut être remplacé par une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail ou de transfert du contrat. »

Cet article définit donc le droit au repos et la méthode de calcul, mais ne précise aucunement les modalités pratiques de prise (durée minimale, unité de prise, fractionnement, etc.). Par conséquent, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'usage régulier accepté, l'employeur ne peut pas imposer que ce repos soit pris exclusivement par tranches de 12 heures. Une telle contrainte, sans base conventionnelle ou accord collectif, est irrégulière.

Sur le plan de la rémunération, ce repos est assimilé à du temps de travail effectif : il est payé au taux horaire habituel, mais ne donne lieu à aucune majoration particulière, sauf si l'accord collectif le prévoit. Ainsi, la majoration pour travail de nuit, de dimanche ou de jour férié ne s'applique pas automatiquement lors de la prise de ce repos. Le mode de calcul n'est pas celui des congés payés (pas de reconstitution d'une moyenne), à moins qu'un usage ou un accord d'entreprise ne le stipule.

Enfin, vous avez raison de penser qu'une règle d'organisation du repos compensateur (comme l'imposition de tranches de 12h ou la valorisation à un taux majoré) ne peut être mise en place qu'à travers un accord collectif. À défaut, seule la souplesse s'impose, sous réserve des nécessités de service.

-----  
Par Dolux

De nouveau clair et limpide. Merci beaucoup Xav84