

# Que devient le solde de repos compensatoire lors d'un congé de maternité ou d'adoption ?

## Réponse courte

Le **solde de repos compensatoire** acquis avant le début d'un congé de maternité ou d'adoption est **conservé intégralement** pendant la suspension du contrat de travail. Aucun nouveau droit à repos compensatoire n'est généré pendant la durée du congé, mais le **solde existant reste disponible** à la reprise. L'employeur **ne peut ni annuler ni réduire** ce solde du fait du congé, toute mesure défavorable prise en raison de la maternité ou de l'adoption exposant l'employeur à des sanctions civiles et pénales au titre de la protection contre la discrimination (art. [L.241-1](#) et suivants). À la reprise, le salarié peut utiliser son solde selon les **modalités habituelles** prévues par l'accord collectif applicable, et la **prescription** du droit à repos compensatoire est suspendue pendant toute la durée du congé.

## Définition

Le **repos compensatoire** désigne le temps de repos accordé en compensation d'**heures supplémentaires** ou de **missions exceptionnelles** dépassant l'horaire contractuel normal selon le **PTI** (Plan de Travail Individualisé). Ce dispositif, prévu par les arts. [L.211-22](#) à [L.211-27](#) du Code du travail, constitue un **droit acquis distinct des congés légaux**, soumis à des règles d'acquisition et d'utilisation fixées par accord collectif, convention sectorielle ou règlement interne. Dans le **secteur SAS**, le repos compensatoire peut être accordé pour les missions dépassant les horaires du PTI, les gardes exceptionnelles ou les déplacements professionnels selon les modalités définies par la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il gérer mon solde de repos compensatoire avant et après le congé ?

L'employeur doit vous notifier par écrit le solde exact de repos compensatoire avant votre départ en congé, puis vous communiquer une mise à jour dans les 15 jours suivant votre reprise. La prescription du repos compensatoire est suspendue pendant toute la durée du congé.

### Puis-je acquérir de nouveaux droits à repos compensatoire pendant mon congé de maternité ?

Non, aucun nouveau droit à repos compensatoire ne peut être généré pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption car votre contrat de travail est suspendu. Seul le solde acquis avant le congé est conservé.

### Que devient mon solde de repos compensatoire pendant mon congé de maternité ou d'adoption ?

Votre solde de repos compensatoire acquis avant le début du congé de maternité ou d'adoption est conservé intégralement pendant toute la durée du congé. L'employeur ne peut ni l'annuler ni le réduire, et ce solde reste disponible à votre reprise du travail selon les modalités habituelles.

### Que se passe-t-il si je reprends le travail à temps partiel après mon congé de maternité ?

En cas de retour à temps partiel ou de modification du contrat après le congé, vos droits au repos compensatoire acquis avant le congé restent inchangés. L'employeur ne peut pas réduire votre solde du fait de cette modification contractuelle.

## Conditions d'exercice

La gestion du solde de repos compensatoire pendant et après un congé de maternité ou d'adoption est encadrée par les règles suivantes.

Situation	Règle applicable
Pendant le congé de maternité	Suspension totale du contrat de travail (arts. <a href="#">L.332-1</a> à <a href="#">L.332-4</a> ) — solde conservé intégralement
Pendant le congé d'adoption	Suspension du contrat — solde conservé intégralement (art. <a href="#">L.234-56</a> et suivants)
Acquisition pendant le congé	Aucun nouveau droit à repos compensatoire ne se génère pendant la suspension
Annulation du solde	Interdite — constitue une discrimination liée à la maternité (art. <a href="#">L.241-1</a> )
Prescription	Suspendue pendant toute la durée du congé selon les principes généraux
Retour à temps partiel	Les droits acquis restent inchangés, sauf disposition expresse plus favorable dans l'accord collectif

## Modalités pratiques

À l'issue du congé de maternité ou d'adoption, le traitement pratique du solde de repos compensatoire s'effectue selon les modalités suivantes.

Étape	Action requise
Avant le départ	Notifier par écrit au salarié le <b>solde exact</b> de repos compensatoire acquis avec date de référence
À la reprise	Mettre à jour le relevé et communiquer au salarié dans les <b>15 jours</b> suivant la reprise effective
Utilisation du solde	Selon les modalités prévues par l'accord collectif applicable dans l'entreprise
Modification du contrat	En cas de retour à temps partiel, les droits acquis restent inchangés
Documentation	Dater précisément début/fin du congé, solde initial, éventuelles modifications, solde disponible à la reprise
Protection des données	Conservation des documents en conformité avec le RGPD et la loi du 24 juillet 2024

## Pratiques et recommandations

**Notifier par écrit** au salarié, avant le départ en congé, le solde exact de repos compensatoire acquis avec la date de référence, et **mettre à jour le relevé** dans les 15 jours suivant la reprise effective. **Veiller** à ce qu'aucune prescription ou perte de droits n'intervienne pendant la période de suspension et **documenter précisément** toutes les modifications intervenues pendant l'absence. La **convention SAS 2025-2027** peut prévoir des modalités plus favorables que le minimum légal pour la gestion des droits acquis.

## Cadre juridique

Référence	Description
Art. <a href="#">L.332-1</a> à <a href="#">L.332-4</a>	Congé prénatal et postnatal de maternité : protection et suspension du contrat
Art. <a href="#">L.234-56</a> et suivants	Congé d'accueil (adoption) : conditions et protection
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Principe de non-discrimination : protection contre les mesures défavorables liées à la maternité
Art. <a href="#">L.211-22</a> à <a href="#">L.211-27</a>	Repos compensatoire et heures supplémentaires : acquisition et compensation
Art. <a href="#">L.162-12</a>	Contenu obligatoire des conventions collectives et primauté sur les contrats individuels de travail
<b>Convention SAS 2025-2027</b>	Dispositions relatives aux droits acquis pendant les congés et au PTI
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes et prévisibles

L'employeur doit garantir l'**égalité de traitement** entre les salariés en congé de maternité ou d'adoption et les autres salariés en matière de conservation des droits acquis, toute mesure défavorable exposant l'employeur à des sanctions civiles et pénales. Tout litige relatif aux droits acquis pendant un congé de maternité relève de la compétence du **tribunal du travail**.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.