Le contrat de travail de 39h

Description

Contrairement à une idée reçue, les 35 heures ne constituent pas la durée maximale de travail, mais seulement la durée "légale" de travail : cela signifie que toute heure de [temps de travail effectif](#) accomplie au-delà de 35 heures hebdomadaires dans le cadre de la semaine civile (du lundi 0h au dimanche 24h) constitue une [heure supplémentaire](#).

Ainsi, lorsqu'un employeur prévoit dans le [contrat de travail](#) (CDI ou CDD) l'accomplissement par son salarié d'un forfait hebdomadaire de 39 heures, cela revient à convenir avec le salarié de l'accomplissement des 35 heures légales + 4 heures supplémentaires par semaine. Ce contrat est très pratiqué dans la conclusion de [contrat de travail pour les cadres](#), la [visite d'information et de prévention](#) est bien sûr obligatoire pour ce genre de contrat. Cette convention de forfait doit impérativement être prévue par écrit.

Attention : établir un contrat de travail de 39h soumet l'employeur à des exigences légales supplémentaires strictes, ne s'appliquant pas aux contrats de 35h. Plusieurs éléments doivent donc bien être vérifiés par l'employeur (accord écrit avec l'employé, calcul des heures supplémentaires et du forfait de rémunération, information ou consultation des instances représentatives du personnel, etc.).

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#) [Télécharger notre guide sur le contrat de travail](#)

Régime légal du contrat de travail de 39h

La durée légale de 35h est le [temps complet](#) de travail de référence. C'est au-delà de celle-ci que se calcule les heures supplémentaires de travail. La durée réelle de travail dans une entreprise peut ainsi dépasser la durée légale de 35 heures même dans le cas du [forfait jours](#).

Avant l'entrée en vigueur de la [loi du 20 août 2008](#) portant réforme du temps de travail, il fallait impérativement veiller à ce que l'application du forfait hebdomadaire ne conduise pas au dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaire, mais désormais, cette autorisation n'est plus requise.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par accord collectif d'entreprise (ou, à défaut, par la branche ou par décret).

Actuellement, en l'absence d'accord, il est de 220 heures par an et par salarié, et son utilisation doit donner lieu à une consultation au moins annuelle du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

Dans la limite du contingent annuel réglementaire ou conventionnel, le recours aux [heures supplémentaires](#) doit faire l'objet d'une information préalable du comité d'entreprise (ou, à défaut, des délégués du personnel).

Au-delà du contingent annuel réglementaire ou conventionnel, les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'après consultation des représentants du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail.

Si l'autorisation est donnée à l'employeur, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures supplémentaires : il est tenu d'exécuter les heures supplémentaires légalement décidées par l'employeur dans la limite du contingent légal ou conventionnel applicable. Le refus d'effectuer des heures supplémentaires peut être considéré comme une faute professionnelle dans les cas suivants :

- inventaires annuels,
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents.

Un apprenti peut effectuer des heures supplémentaires dans la limite de 48 heures sur une semaine ou 44 heures en moyenne sur deux semaines. Lorsqu'ils effectuent des heures supplémentaires, ils sont payés selon les dispositions légales applicables à l'entreprise. Une majoration est donc prise en compte dans la paye. Mais elle varie selon les entreprises.

Effectuer des heures supplémentaires ne doit pas aboutir à dépasser les durées maximales du travail fixées à 10h/jour et 48h/semaine ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Ainsi, si un salarié travaille huit heures tel jour, il ne pourra pas effectuer plus de deux heures supplémentaires. De même, le salarié ne peut pas faire plus de 13 heures supplémentaires en une seule semaine.

Zoom : Les horaires font partie des mentions obligatoires à inclure au sein d'un

contrat de travail. Afin de n'omettre aucune mention obligatoire, LegalPlace met à votre disposition [un modèle de contrat de travail](#), à personnaliser. Outre les mentions obligatoires, vous pouvez personnaliser votre contrat en ajoutant des clauses spécifiques, grâce à un questionnaire à remplir en ligne.

Rémunération du salarié dans le contrat de travail de 39h

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire, fixée par voie de convention ou d'accord collectif. Le taux de majoration conventionnel ne peut être inférieur à 10 %. En l'absence de convention ou d'accord, ce sont les taux légaux qui s'appliquent. Dès lors, les heures supplémentaires sont majorées de :

- 25% pour les huit premières heures (soit de la 36ème à la 43ème heure incluse) ;
- 50% pour les heures suivantes (à partir de la 44ème heure).

La rémunération du salarié doit être au moins égale à la rémunération minimale prévue par la loi ou la convention collective pour 39 heures de travail, augmentée des [majorations de salaire applicables aux 4 heures supplémentaires](#) comprises dans le forfait.

Par exemple : soit une rémunération minimale horaire brute égale au SMIC (11,88euros) et une majoration de 25 % des 4 premières heures supplémentaires.

La rémunération forfaitaire mensuelle sera de :

$$[(39 \times 11,88 + (4 \times 11,88 \times 0,25)) \times (52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois}) = (463,32 + 11,88) \times (52/12) = 2057,61 \text{ euros bruts.}$$

Le 1er janvier 2019, les [heures supplémentaires défiscalisées](#) sont entrées en vigueur dans la limite de **5 000 euros par an**.

Le repos compensateur

Si l'employeur et le salarié sont d'accord, au lieu du paiement majoré des heures supplémentaires, ces heures pourront être compensées par un [repos compensateur](#) à prendre dans un délai de 2 mois. Pour calculer la durée de ce repos, il est tenu compte d'une majoration de temps identique à celle prévue pour la rémunération des heures supplémentaires, soit 25% pour les 8 premières heures, puis 50% pour les suivantes.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Le repos compensateur de remplacement ne peut être pris que par journée entière ou demi-journée.

A noter que quel que soit l'effectif de l'entreprise, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel de 280 heures ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos.

La durée de cette contrepartie obligatoire est de :

- 50% pour toute heure supplémentaire accomplie (soit 30 minutes par heure supplémentaire) pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % pour toute heure supplémentaire accomplie (soit 1 heure par heure supplémentaire) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Cette contrepartie peut être prise à tout moment de l'année du moment que le salarié prévient au moins 8 jours à l'avance.

Les jours de réduction du temps de travail (RTT)

Etant donné que les jours de RTT visent à compenser l'absence d'application de durée légale du temps de travail, les salariés soumis aux 35 heures ne peuvent en principe en bénéficier. Toutefois, les salariés en contrat de travail de 39h peuvent disposer de journées supplémentaires de repos.

L'accord d'entreprise prévoit les modalités de prise des journées ou de demi-journées de repos.

Le nombre de jours de RTT peut être calculé au réel ou de manière forfaitaire.

Lorsqu'il est calculé au réel, il convient de regarder le nombre d'heures effectuées excédant la durée légale du temps de travail. Ainsi, si un salarié a travaillé 35 heures durant une semaine, il ne bénéficie d'aucun RTT. Lorsque le nombre de jours est calculé de manière forfaitaire, il faudra regarder la durée collective du travail.

Exemple : si un salarié travaille 39 heures par semaine (soit 7,8 heures par jour en moyenne) et si le nombre de jour travaillé est de 230 jours (365 jours – les congés payés – les repos hebdomadaires – les jours fériés), le nombre de RTT sera déterminé comme suit :

$(39-35) \times 46 (230/5 \text{ soit le nombre de semaines travaillées})/7,8$ (heures travaillées chaque jour) = 24 jours de RTT.