



## Contrat à durée indéterminée 39h et travail

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Je suis en cdi depuis le 1<sup>er</sup> sept 2010. Mon salaire etait de 2700 brut pour 35h statut cadre pour le titre de coordinatrice logistique puis au mois d'octobre au regard du poids de la realite des responsabilites auxquelles je devais faire face mon salaire a change pour 4053,80 brut toujours pour 35 h. Les avocats on fini de rediger mon contrat qui change mes horaires de 39h au lieu de 35h et le nom de ma fonction de coordinatrice logistique en assistante manager. Mon salaire qui est tres bon est maintenu. Une question est ce que c'est legal de passer de 35h a 39h. Est ce que cela donne droit au RTT quand il y a ecrit pas de remuneration compensatoire. L'entreprise s'est creee depuis peu et depend de la convention 3150 professions de la photographie, les directeurs sont etrangers et sont en free lance. Je suis la premiere salariee, le deuxieme est arrive en novembre. Je travaille souvent en dehors de mes horaires de travail supervision occasionnelle le week end non remuneree, reponse sur mon iphone a des mails des clients en dehors des horaires de travail. Je souhaite connaitre mes droits avant de signer. Merci. Cordialement.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Une question est ce que c'est legal de passer de 35h a 39h. Est ce que cela donne droit au RTT quand il y a ecrit pas de remuneration compensatoire. L'entreprise s'est creee depuis peu et depend de la convention 3150 professions de la photographie, les directeurs sont etrangers et sont en free lance. Je suis la premiere salariee, le deuxieme est arrive en novembre.

Oui, c'est tout à fait légal. On appelle cela une contractualisation des heures supplémentaires. Autrement dit, vous vous engagez par contrat à faire votre durée légale hebdomadaire (35 heures) et 4 heures supplémentaires cette semaine.

Conformément à l'article L3121-22 du Code du travail:

### Article L3121-22

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Il s'en suit que les heures supplémentaires sont en principe majorées. Toutefois, l'article Article L3121-24 prévoit la possibilité de remplacer cette majoration par un repos compensateur équivalent:

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article L. 3121-22, par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical non assujetties à l'obligation annuelle de négociation prévue à l'article L. 2242-1, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement à l'entreprise.

Votre convention collective prévoit bien la possibilité de remplacer la majoration des heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent:

### Article 3

L'horaire hebdomadaire pourra rester à 39 heures, l'employeur accordera 2 jours de RTT toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures en moyenne.

La réduction du temps de travail prendra la forme de 2 jours de repos toutes les 4 semaines, dans la limite de 22 jours par année civile, accordés collectivement ou individuellement, selon un calendrier préalablement établi par l'employeur, en accord avec les salariés concernés.

La planification minimale se fera sur une période de 4 semaines avec un délai de prévenance d'au moins 2 semaines permettant à la fois de concilier les impératifs liés aux nécessités d'organisation de l'entreprise et les convenances personnelles exprimées par les salariés.

Un délai de prévenance de 7 jours devra être respecté par l'employeur en cas de modification des dates de repos fixées. [\*Toutefois, ce délai peut être réduit avec un accord mutuel, notamment en cas de charge de travail imprévisible, de surcroît d'activité pour pallier les absences éventuelles du personnel ou en cas d'urgence personnelle ou familiale pour les salariés, sous réserve de justification\*] (1).

En conséquence, vous avez donc bien droit en principe à des RTT.

Très cordialement.

-----  
Par GregoireC

Bonjour,

J'ai à peu près le même problème. Dans mon entreprise mon contrat me fait travailler 39 heures mais sans jours de RTT. Selon votre réponse j'en conclus que ce n[[url=http://www.facsdedroit.fr/](http://www.facsdedroit.fr/)][[url](#)]est pas légal ?

Cordialement