

TEMPS DE TRAVAIL : 35 ou 39 HEURES ?

Si la nouvelle loi permet aux salariés qui le souhaitent de travailler plus, en accord préalable avec leur employeur et les délégués du personnel, la durée légale hebdomadaire reste toujours à 35 heures.

Si vous bénéficiez d'un forfait jour, c'est-à-dire que le décompte de votre temps de travail ne se fait pas en heures mais en jours, sachez qu'il est plafonné à 218 jours par an et ne peut s'appliquer qu'aux cadres et salariés autonomes dont les horaires sont variables, tels que les V.R.P. ou tous autres commerciaux.

Il est possible, mais toujours avec l'accord de votre employeur, d'allonger votre temps de travail qui peut alors passer de 218 jours à 235 jours par an.

Cette durée est une durée maximale s'il n'existe pas d'accord d'entreprise.

En cas d'accord d'entreprise, le maximum ne pourra pas dépasser 282 jours, mais toujours après avoir obtenu l'accord de votre employeur.

Dans les deux cas, 35 heures ou 218 jours, il n'existe aucun changement pour vos droits aux R.T.T.

Par contre, si vous prenez la décision de dépasser la limite des 218 jours, ou si l'accord de votre entreprise a redéfini le temps de travail pour tous en l'allongeant, il est possible que vous perdiez tout ou partie de vos R.T.T.

Les heures supplémentaires sont comptabilisées dès la 36^{ème} heure, puisque la durée légale hebdomadaire reste de 35 heures.

La majoration est de 25 % pour les 8 premières heures.

Elle est de 50 % à partir de la 9^{ème} heure supplémentaire.

Si vous êtes en forfait jour, elle se déclenche dès le 219^{ème} jour et se négocie avec votre employeur, en sachant que la majoration ne peut être inférieure à 10 %.

Vous pouvez, par ailleurs, renoncer selon la nouvelle Loi à une partie de vos R.T.T., en contrepartie d'une majoration de votre salaire.

Autant, il vous sera difficile de refuser de travailler au-delà de la 35^{ème} heure, car ce refus peut-être constitutif d'un motif de licenciement, autant lorsque vous êtes en forfait jour, votre accord est nécessaire au-delà de 218 jours.

Ainsi, si vous en avez la possibilité lors de la signature de votre contrat, il peut être fort utile de solliciter le bénéfice d'un décompte du temps de travail en jours et non en heures.

O

O O