

Fiche Pratique 06 > La durée du travail

Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail.

Il existe 3 types de modalités de gestion du temps de travail :

7.1 - Modalité standard

➤ **Principe**

- 35 heures
- Horaire collectif

➤ **Limite**

Ne peut excéder 46 heures sur une semaine de 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Ne pas être inférieure à 28 heures.

L'horaire annuel ne peut dépasser l'horaire annuel normal, soit 1610 heures.

➤ **Aménagements**

Accord d'entreprise peut prévoir une durée hebdomadaire du travail supérieure et une durée annuelle inférieure à 1610 heures.

7.2 – Modalités de réalisation de mission

➤ **Personnes concernées**

Principe : Ingénieurs et cadres

- *Condition* : Rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale (à savoir 41.136 euros pour 2022).

Exception : D'autres catégories du personnel

- *Condition* : accord d'entreprise précise les conditions

➤ **Conditions**

1. Salarié dispose d'une certaine autonomie et ne peut suivre strictement un horaire prédéfini ;
2. Salaire au moins égale à 115% du minimum conventionnel de sa catégorie et être au moins égale au plafond de la sécurité sociale.

Les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la SS peuvent relever de cette « modalité 2 ». Dès lors que cette condition de rémunération minimale n'est pas remplie, la convention de forfait n'est pas valable et ce quand bien même l'accord individuel du salarié avait été formalisé dans le contrat de travail ou si le salarié avait été d'accord pour percevoir une rémunération inférieure (*Cass. Soc., 4 novembre 2015, n° 14-25.745*)

En cas de non-respect de la rémunération minimale => invalidation de la convention de forfait

Conséquence : le salarié pourra réclamer le paiement d'heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Plus récemment, la Cour de cassation a précisé que cette condition tenant à la rémunération doit être respectée et vérifiée non seulement lors de la conclusion du contrat de travail mais également tout au long de son exécution. Toutefois, la Cour ajoute que l'employeur n'est pas contraint de réaliser une indexation des salaires sur le plafond de la SS. Dès lors que la rémunération est devenue inférieure à ce plafond, l'employeur pourra toujours avoir la possibilité de placer le salarié en « modalité 1 » ou hors modalités (*Cass. Soc. 13 mars 2019, n°18-12.926*).

➤ **Organisation du temps de travail**

Forfait horaire hebdomadaire de 38h30 (35 heures + 10%) ;

Plafond de 219 jours travaillés / an (compte non tenu des congés d'ancienneté conventionnels), sauf accord d'entreprise qui peut abaisser ce chiffre.

Bonnes pratiques

- ✓ *Lors de l'embauche : vérifier que le salarié ait une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale et au moins 115% du minimum conventionnel ;*
- ✓ *Chaque année : augmenter, à minima, la rémunération du salarié en fonction de l'évolution du plafond de la sécurité sociale.*

7.3 – Forfait annuel en jours

➤ **Conditions de mise en place**

Une convention individuelle de forfait annuel en jours écrite (contrat de travail, avenant) faisant référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable.

Mentions de :

- Nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- Nombre de jours travaillés dans l'année ;
- Rémunération ;
- Nombre d'entretien annuel.

➤ **Condition d'accès**

- Salarié dispose d'une large autonomie d'initiative et assume la responsabilité pleine et entière du temps qu'il consacre à sa mission ;
- Placer au moins en position 2.3 de la classification Ingénieurs et Cadres de la Convention Collective ou rémunération annuelle brute supérieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale ou être mandataire social.
- Rémunération annuelle brute au moins égale à 122% du minimum conventionnel des cadres en position 2.3 (sur la base d'un forfait annuel de 218 jours ou sur la base du forfait défini en entreprise).
- Rémunération annuelle brute au moins égale à 120% du minimum conventionnel pour les cadres à compter de la position 3.1 (sur la base d'un forfait annuel de 218 jours ou sur la base du forfait défini en entreprise).

A savoir : la rémunération est lissée quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois.

➤ **Durée du travail et jours de repos**

Durée annuelle de travail : 218 jours maximum (incluant la journée de solidarité) pour un salarié ayant acquis la totalité de ses droits à congés payés, compte non tenu des congés d'ancienneté conventionnels (et de ceux éventuellement prévus par accord d'entreprise ou usage) et congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective.

Nombre de jours de repos : Variable d'une année à l'autre (11 jours de repos en 2022).

La prise des jours doit être faite par journée entière au choix du salarié mais en concertation avec la hiérarchie.

En accord avec l'employeur, le salarié peut renoncer à une partie des jours de repos, sous deux conditions :

- Une majoration de la rémunération d'au moins 20% jusqu'au 222 jours travaillés, 35% au-delà de 222 jours travaillés ;
- Et dans la limite de 230 jours travaillés par an.

➤ **Obligations de l'employeur**

Contrôle : Etablissement d'un document faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées + qualification des jours non travaillés en :

- Repos hebdomadaire,
- Congés payés,
- Congés conventionnels,
- Jours de repos.

S'attacher à ce que le salarié respecte les durées minimales de repos avec une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

Suivi : Etablir un suivi régulier de l'organisation de travail du salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Convoquer le salarié au minimum 1 fois / an à un entretien individuel spécifique.

Chaque année : vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale, selon le cas, à 120% ou 122% du minimum conventionnel de son coefficient.

Si situations anormales (organisation du travail/ charge de travail) :

Possibilité pour l'employeur ou son représentant d'organiser un rendez-vous avec le salarié.

Alerte(s) du/des salarié(s) :

Qui ?

Transmission à la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Comité social et économique (CSE) ou à défaut au CSE

Quoi ?

- Le nombre d'alertes émises par les salariés
- Les mesures prises pour pallier par l'employeur à ces difficultés

Quand ?

- Une fois par an
- En cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle

➤ **Droit du salarié**

Durée minimale de repos non respectée :

Possibilité d'avertir sans délai son employeur

En cas de difficulté inhabituelle (charge de travail, organisation, isolement professionnel du salarié) :

Le salarié tient informé son responsable hiérarchique des évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Le salarié a la possibilité d'émettre, par un écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui reçoit le salarié dans les huit (8) jours et formule par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : social@cinov.fr