



QUELLE ORGANISATION DU TRAVAIL POUR LES SALARIÉS PERMANENTS ?

L'emploi de personnel permanent en CDI et CDD n'empêche pas l'entreprise d'organiser le travail au mieux en fonction de son activité, grâce aux différentes possibilités que lui laisse la Convention collective (Titre 5.6).

ORGANISATION COLLECTIVE DU TRAVAIL

Afin d'organiser le travail en cohérence avec son activité, l'employeur peut avoir recours, **soit pour toute l'entreprise soit pour une catégorie objective de salariés** (groupe identifié de salariés constituant une unité cohérente au sein de l'entreprise), à l'un des dispositifs suivants :

Augmentation de la durée légale du travail par attribution de JRTT

La durée collective hebdomadaire de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie de l'attribution prorata temporis de journées - ou demi-journées - de réduction du temps de travail (JRTT).

Les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.

Convention de forfait d'heures supplémentaires

Elle ne peut être proposée qu'aux salariés en CDI ou CDD d'au moins 2 mois.

Sous réserve de l'accord exprès de chaque salarié concerné, lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. Cette convention de forfait doit faire l'objet d'un écrit.

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre si les heures supplémentaires en question avaient été rémunérées et majorées.

Une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire.

Annualisation

Elle ne peut être proposée qu'aux salariés à temps complet, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois.

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire de travail selon le moment de l'année afin de s'adapter aux variations de l'activité sur l'année.

Il faut calculer le volume annuel d'heures de travail, sachant qu'il est limité à 1607 heures :

Volume annuel d'heures de travail = horaire hebdomadaire x nombre de semaines de travail annuelles.



L'entreprise définit ensuite une modulation des horaires, sachant que :

- L'horaire plancher hebdomadaire en période basse est fixé à 14 heures de travail effectif
- L'horaire plafond hebdomadaire en période haute est fixé à 46 heures de travail effectif

La rémunération est versée mensuellement et lissée : elle est donc indépendante de la variation des heures de travail accomplies au cours du mois.

ORGANISATION INDIVIDUELLE DU TRAVAIL

Forfait en heures sur une base annuelle

Il ne peut être proposé qu'aux salariés en CDI ou en CDD de plus de 3 mois, et ne peut concerner par ailleurs que des salariés cadres ou bien des salariés non-cadres itinérants, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il suppose l'accord exprès du salarié et la rédaction d'un écrit. Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié, dans la limite de 1787 heures pour une année complète de travail (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées).

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, selon les règles définies par la Convention collective, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire de sorte que la rémunération versée au salarié au forfait soit au moins égale à la rémunération qu'il percevrait compte tenu de son salaire de base et des majorations dues au titre des heures supplémentaires.

Forfait en jours

Le forfait en jours concerne seulement des salariés en CDI dont le temps de travail ne peut être prédéterminé ou qui ne suivent pas l'horaire collectif, et qui disposant d'une réelle autonomie dans l'exercice de leur fonction. Il ne s'agit donc pas obligatoirement de cadres, mais de salariés correspondant au minimum au niveau 4 de la Convention collective.

Le salaire doit être majoré de 20% par rapport aux minimas de la catégorie dont relève le salarié. Le salaire minimum sera donc de 2 390,4 € bruts par mois pour 35 heures (niveau 4 majoré de 20%). La rémunération mensuelle est forfaitaire et indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis dans le mois.

Le contrat de travail définit le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à 218 jours pour une année de travail (année civile), ou au prorata pour une année incomplète.

Du fait du forfait de 218 jours, le salarié en forfait en jours disposera, en plus des congés payés, de jours non travaillés (à ne pas confondre avec des RTT, terme utilisé à tort dans la Convention collective), dont le nombre dépendra du nombre de jours fériés tombant sur des jours ouvrés dans l'année, selon le tableau suivant :

Nombre de jours ouvrés fériés dans l'année	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Nombre de jours non travaillés (forfait 218 jours)	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7

Droit à la déconnexion

Lors de la conclusion d'un contrat de travail en forfait jours, ou via un avenant pour un contrat déjà existant, pensez à ajouter une clause rappelant le droit à la déconnexion du salarié, comme prévu par la loi Travail.

Forfait sans référence d'horaire

Les salariés cadres de catégorie 10 ou hors catégorie, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon autonome, et qui perçoivent une rémunération supérieure de 140 % aux minimas des catégories précitées peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Pour en savoir plus sur chaque possibilité d'organisation, consultez [le Vade-mecum de la gestion sociale ici](#).