



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

LE TEMPS DE TRAVAIL: TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR



SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES : LA CFDT À VOS CÔTÉS

EXPERTS-COMPTABLES
ET COMMISSAIRES AUX COMPTES



ÊTES-VOUS SUFFISAMMENT PAYÉ ?

UNE SIMPLE DIVISION POUR LE SAVOIR...

Vous êtes au forfait heures... Certes, vous ne comptez pas vos heures de travail, mais vous pensez que votre salaire le justifie... Pas si sûr !

Pour en être certain, nous vous proposons, par la simple formule ci-dessous, de calculer votre taux horaire. Vous allez savoir combien vous êtes réellement payé.e, compte tenu du nombre d'heures que vous passez dans l'entreprise... Prenez votre calculette et faites la division suivante :

Votre salaire mensuel brut =
= Votre taux horaire =

Votre nombre d'heures
mensuelles réalisées =

Sachant que le SMIC est de 10,03 € l'heure, vous pouvez estimer la réelle valeur de votre salaire. Si vous ne coûtez pas cher à votre entreprise, il est vite temps de réagir ! Deux solutions s'offrent à vous : soit vous diminuez votre volume horaire (vous n'avez pas envie d'aller faire un peu de sport ce soir ?), soit vous demandez une augmentation à votre patron.

La durée légale du travail est de **35 heures par semaine**. Au-delà de cette durée, le déclenchement des heures supplémentaires a lieu. La durée maximale du travail est de 10 heures par jour et de 48 heures par semaine. **Vous ne pouvez pas travailler au-delà de cette durée légale.**

Les salarié.e.s doivent bénéficier d'un **repos quotidien de 11 heures** consécutives de repos et d'un repos hebdomadaire de 24 heures.

L'employeur est tenu d'accorder **au moins 20 minutes de pause** lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu de rattachement de son contrat de travail n'est pas du temps de travail effectif.





COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

QUELLE RÉMUNÉRATION POUR MES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ?

Chaque heure supplémentaire donne droit soit à un repos, soit une majoration du salaire horaire.

La convention collective prévoit un taux de 10 % (pour les 4 premières heures supplémentaires).

La majoration des heures supplémentaires est calculée comme suit :

- 36 à 39^e : + 10 %
- 40 à 43^e : + 25 %
- 44 à ... : + 50 %

Selon la loi du 20 août 2008, toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel ouvre droit à une **contrepartie obligatoire en repos** fixée à :

- 50 % pour les cabinets de 20 salariés au plus
- 100 % pour les cabinets de plus de 20 salariés

ON ME PARLE AUSSI DU FORFAIT JOURS, QU'EST-CE QUE C'EST ?

QUI PEUT ÊTRE AU FORFAIT JOURS ?

- Cet accord concerne les salarié.e.s cadres N1 et N2 et les experts-comptables salarié.e.s inscrit.e.s relevant de l'indice 40, seuls les cadres (coefficient 330 et +) justifiant d'au moins deux années d'expérience dans la qualification requise pour occuper les fonctions.
- Les salarié.e.s concerné.e.s par le forfait jour doivent **OBLIGATOIREMENT** disposer de la plus large **autonomie d'initiative**, de **gestion de leur temps** et de leur **organisation du travail**.

QU'EST-CE QUE LA CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS ?

Ce document est **OBLIGATOIRE** pour tout.e salarié.e en forfait jours. Elle prend la forme d'un écrit signé entre le/la salarié.e et l'employeur qui peut être, soit un contrat de travail, soit un avenant à celui-ci. Cette convention indique explicitement les raisons pas lesquelles le/la salarié.e est autonome ET la nature de ses fonctions. Quatre informations essentielles doivent y figurer : **la nature des missions, le nombre de jours travaillés, la rémunération, le nombre d'entretien**. Cette convention doit être signée tous les ans.

Ce que la CFDT a obtenu :

Les partenaires sociaux ont signé, le 18 février 2015, un avenant relatif aux conventions individuelles de forfait en jours. Les principales avancées concernent :

- › Le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;
- › La bonne répartition et le caractère raisonnable de l'amplitude et de la charge de travail des salarié.e.s ;
- › Fixation d'un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas 5 en moyenne et 23 jours par mois, sauf pendant les traditionnelles périodes de forte activité ;
- › Droit pour le cadre autonome de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos ;
- › Entretiens périodiques permettant aux salariés concernés d'alerter leur responsable hiérarchique en cas de surcharge de travail imprévue.