



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

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



SALARIÉ.E.S 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, 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 9,67 euros l'heure, vous pouvez estimer la réelle valeur de votre salaire. Si vous ne coutez 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 demander 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<sup>e</sup> : + 10 %
- 40 à 43<sup>e</sup> : + 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 salarié.e.s au plus
- 100 % pour les cabinets de plus de 20 salarié.e.s

## 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 salariés inscrits 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 concernés 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 salarié.e en forfait jours. Elle prend la forme d'un écrit signé entre le 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 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.