

Formation

DUREES DE TRAVAIL : LES BASES

MAJ le 03/01/2025

Table des matières

.....	1
PARTIE I - Organisation du travail de base	3
Chapitre 1 : Travail à temps plein.....	3
➤ Durée légale de travail	3
➤ Durée maximales de travail	3
➤ Heures supplémentaires	3
➤ Temps de pause	4
Chapitre 2 : Travail à temps partiel	5
➤ Durée de travail	5
➤ Durée minimum de travail & Dérogations	5
➤ Heures complémentaires	6
➤ Complément d'heures	7
PARTIE II - Organisation du travail particulière	8
Chapitre 1 : Annualisation du temps de travail à 1607 heures	8
➤ Définition	8
➤ Mise en pratique	8
Chapitre 2 : Convention de forfait en jours.....	10
➤ Conditions d'applications	10
➤ Salariés concernés	11
➤ Durée du travail	11
➤ Contreparties pour le salarié.....	11
Chapitre 3 : Convention de forfait en heures.....	12
➤ Conditions d'application	12
➤ Salariés concernés	13
➤ Durée de travail	13
➤ Rémunération	13
Chapitre 4 : Régime supplétif.....	14

➤ Définition et mise en place	14
➤ Décompte des heures supplémentaires	14
Chapitre 5 : Travail par cycle	14
➤ Entreprises concernées	14
➤ Décompte des heures supplémentaires	15
PARTIE III – Salariés sans durées de travail.....	16
Chapitre 1 : Cadres Dirigeants	16
Chapitre 2 : VRP	16

PARTIE I - Organisation du travail de base

Chapitre 1 : Travail à temps plein

➤ Durée légale de travail

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

- **35** heures par semaine
- **151,67** heures par mois

Des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle sont considérées comme des heures supplémentaires. Si la durée de travail est inférieure à la durée légale (ou conventionnelle), le salarié travaille à temps partiel.



Attention !

Tout salarié ou apprenti âgé de moins de 18 ans est soumis à des durées de travail réduites.

➤ Durée maximales de travail

Durées maximales quotidienne :

La durée de travail effectif ne doit pas dépasser la durée maximale de **10 heures** par jour, sauf dérogations (sous réserve de l'accord de l'inspecteur du travail).

Durées maximales hebdomadaires :

La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes :

- **48 heures** sur une même semaine,
- Et **44 heures** par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Par dérogation, la durée maximale sur une semaine peut être augmentée en cas de circonstances exceptionnelles, jusqu'à 60 heures maximum (sous réserve d'accord de l'inspection du travail).

➤ Heures supplémentaires

Définition et initiative :

Toute heure de travail accomplie, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures (ou de la durée équivalente) est une heure supplémentaire.

Tout salarié peut être amené à faire des heures supplémentaires, à l'exception

- du salarié en forfait annuel en jours
- et du salarié ayant la qualité de cadre dirigeant.

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande (écrite ou orale) de l'employeur.

Les heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un certain nombre d'heures (appelé contingent annuel), sauf si le salarié est employé dans le cadre d'une convention de forfait annuel en heures.

Contingent annuel :

Le nombre d'heures prévu dans le contingent annuel est défini par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). À défaut d'accord ou de convention, le contingent est fixé à 220 heures par salarié et par an.

Rémunération des heures supplémentaires :

Les heures supplémentaires effectuées par le salarié sont rémunérées dès lors :

- Qu'elles sont effectuées à la demande de l'employeur,
- Ou qu'elles sont effectuées directement par le salarié, sans que l'employeur ne s'y oppose (accord implicite).

Les taux de majoration fixés par le droit du travail sont :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e heure),
- 50 % pour les heures suivantes

Remarque : La majoration des heures supplémentaires peut être fixée par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement, au minimum fixé à 10%.

Zoom :

La rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un **repos compensateur équivalent**.

Exemple : une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 25 % donne lieu à un repos compensateur équivalent de 1.25 heures, soit 1h15 min.

➤ Temps de pause

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un temps de pause d'au moins **20 minutes** consécutives est accordé au salarié dès que son temps de travail quotidien **atteint 6 heures**.

Le temps du déjeuner, qui s'intercale entre deux périodes de travail effectif, est un temps de pause.



Chapitre 2 : Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel peut être demandé par **l'employeur** ou le **salarié**.

➤ Durée de travail

Le salarié est considéré à temps partiel s'il travaille pour une durée inférieure à :

- Durée légale hebdomadaire (35 heures),
- Durée légale mensuelle (151,67 heures),
- Durée légale annuelle (1 607 heures).



Attention !

Une convention collective ou un accord collectif peut prévoir une durée de travail inférieure pour le temps plein (32 heures par semaine, par exemple). Dans ce cas, le salarié qui travaille moins que cette durée travaille à temps partiel.

➤ Durée minimum de travail & Dérogations

Le salarié à temps partiel doit respecter une **durée minimale de travail**. Cette durée est fixée par convention ou accord de branche étendu.

À défaut de convention ou d'accord, la durée minimale de travail est fixée à :

- 24 heures par semaine (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures),
- Ou la durée équivalente en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Certaines situations permettent au salarié de bénéficier de **dérogations** à la durée minimale de travail :

- Un salarié de **moins de 26 ans** qui poursuit ses **études** peut travailler moins de 24 heures par semaine, afin que ses horaires de travail soient compatibles avec la poursuite de ses études.
- **Les contrats conclus dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent** ne sont pas soumis à la durée minimale. En effet, dans ce type de CDD, le salarié « remplaçant » doit avoir la même durée de travail que le salarié « remplacé » : c'est cette règle-là qui prime sur la durée minimum de 24h / semaine ;
- Les **entreprises d'intérim d'insertion** et les associations intermédiaires peuvent également déroger à la durée minimale si le parcours d'insertion du salarié le justifie ;
- Un **accord de branche étendu** peut prévoir une durée inférieure. Dans ce cas, le salarié doit pouvoir avoir des horaires réguliers, ou des horaires « regroupés » qui lui permettent de cumuler plusieurs activités ;
- Le **salarié peut demander à travailler moins de 24 heures** soit pour faire face à des contraintes personnelles soit pour cumuler plusieurs activités. Cette demande doit être **écrite** et **motivée**. (l'employeur n'est toutefois pas obligé de l'accepter)
- Les **CDD d'une durée inférieure à 8 jours** ne sont pas concernés (notamment, contrats d'extra)
- Les **contrats d'insertion**, type CUI, contrat d'avenir, ... : la durée minimum reste 20 h / semaine (CUI), ou 50% d'un temps plein (emplois d'avenir)

Un salarié ayant demandé à travailler moins de 24 heures / semaine pourra toutefois **revenir sur sa demande** ultérieurement : son « choix » n'est pas définitif. Il bénéficiera alors d'une **priorité d'emploi** dès lors qu'un poste correspondant sera disponible dans l'entreprise.

L'entreprise n'a donc pas l'obligation de répondre favorablement à sa demande si elle ne le peut pas.

➤ Heures complémentaires

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Nombre d'heures :

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la **limite de 1/10^e** de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

La limite peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par la convention collective ou accord d'entreprise.

Les heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

Rémunération des heures complémentaires :

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration d'une heure complémentaire peut être fixé par convention ou accord de branche étendu, **sans être inférieur à 10%**.

À défaut de convention ou d'accord, le taux de majoration est fixé à :

- **10%** pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé dans le contrat,
- **25%** pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10^e (et dans la limite de 1/3).

Décompte des heures complémentaires :

Le décompte des heures complémentaires est effectué par rapport à la durée de travail fixée par le contrat de travail.

Attention !

Cela veut dire que les heures complémentaires (limites & majorations) peuvent être calculées **soit** :

- à la semaine
- au mois

⇒ Pour savoir quel mode de calcul il faut retenir il est **impératif** de se reporter au contrat de travail.



Attention !

Il faut se reporter à l'article durée du travail et pas à la notion de rémunération mensualisée

Exemple :

Si le contrat de travail fixe la durée hebdomadaire de travail à 30 heures, le nombre d'heures complémentaires qu'il prévoit ne peut pas excéder $30 \times 1/10 = 3$ heures par semaine.

Si le contrat de travail fixe la durée mensuelle de travail à 130 heures avec décompte mensuel de la durée du travail, le contrat ne pourra pas prévoir un nombre d'heures complémentaires excédant 13 heures par mois

Droit au refus du salarié :

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires dans au moins un des cas suivants :

- Soit lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues,
- Soit si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Par contre, **le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant** et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

➤ Complément d'heures

Un **avenant au contrat** de travail pourra être conclu pour **augmenter temporairement** la durée du travail du salarié.

Seules les heures effectuées au-delà de la durée définie par l'avenant seront des heures complémentaires. Mais contrairement au régime « normal », elles sont **majorées directement à 25 %**.

Pour appliquer ce « complément d'heures », il faut impérativement qu'un accord de branche étendu soit signé, précisant notamment le nombre maximal d'avenants par an et par salarié : (limité à 8 par la loi, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné).

PARTIE II - Organisation du travail particulière

Chapitre 1 : Annualisation du temps de travail à 1607 heures

➤ Définition

Si l'entreprise alterne périodes de **haute et de basse activité**, elle peut prévoir un aménagement des temps de travail.

Pourquoi faire de l'annualisation ?

?

Le but est d'organiser la répartition de la durée du travail sur une **période supérieure à la semaine et au plus égale à 3 ans**.

Cela permet d'éviter les heures supplémentaires en période de haute activité et l'activité partielle en période de basse activité.

Les conditions de mise en place de l'aménagement des horaires varient selon qu'il est prévu soit par un accord collectif, soit directement par l'employeur

La durée de travail est fixée à l'année, avec une référence hebdomadaire.

L'annualisation doit être **collective**, c'est-à-dire s'appliquer pour tous les salariés de l'entreprise ou du moins tous les salariés d'un même service (par exemple, la production ; alors que les administratifs resteraient sur leurs horaires « classiques »).

➤ Mise en pratique

Durée de travail annuelle : 1607 heures :

Le **décompte annuel** est le mode de calcul retenu pour évaluer le temps de travail effectif sur la base de 35 heures par semaine, ce décompte devant aboutir à 1607 heures par an (année civile ou autre) :

A partir des 365 jours d'une année il faut enlever :

- 104 jours de repos hebdomadaire,
- 8 jours fériés (en moyenne),
- 25 jours de congés annuels

⇒ 228 jours travaillés

Sur cette base, sans aménagement du temps de travail :

35 heures par semaine = 7 h par jour

228 jours x 7 h = 1 596 h / an

Arrondies à 1600 + 7 heures au titre de la journée de solidarité

⇒ **Soit 1607 heures / an**

Décompte de la durée de travail hebdomadaire :

La durée de travail est de **35 heures hebdomadaires en moyenne**. La durée de travail réelle des salariés peut varier d'une semaine à l'autre, selon un planning défini, avec des semaines de basse et de haute activité.

Cette durée ne doit pas excéder 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1607 heures sur une année complète.

Les semaines de congés payés comptent pour 0 heure, chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Rémunération :

La rémunération quant à elle est **indépendante des horaires réels**.

Le salarié sera toujours payé sur la base de 35h (151.67h / mois) :

- Pas de paiement d'heures supp lors des semaines hautes.
- Pas de déduction d'absence pour les semaines basses.

Cependant, les heures effectuées au-delà d'une limite maximale constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un payement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Régularisation annuelle :

Ce n'est qu'à la fin de l'année qu'il faut regarder les heures travaillées :

- Si le salarié a fait 1607 heures ou moins, il n'y a pas de régularisation
- Si le salarié a fait plus de 1607 heures, il faut payer les heures supp ou les lui faire récupérer

Chapitre 2 : Convention de forfait en jours

La convention individuelle de forfait en jours est un document établi **par écrit**, qui formalise les conditions permettant au salarié de travailler dans le cadre d'un forfait en jours.

➤ Conditions d'applications

Les conditions applicables au salarié sont fixées :

- Soit par un **accord collectif d'entreprise** ou d'établissement ;
- Soit par une convention ou un **accord de branche**.



Attention ! *A défaut d'accord collectif ou de branche sur le sujet, aucune convention de forfait annuel en jours ne peut être valablement conclue, même avec l'accord exprès du salarié concerné.*

Clauses obligatoires :

L'accord prévoyant la conclusion de la convention individuelle de forfait en jours doit contenir un certain nombre de **clauses obligatoires** pour être applicable :

- Les **catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.
- La **période de référence** du forfait (*année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs*).
- Le **nombre de jours** compris dans le forfait (*y compris le nombre de jours travaillés maximum dans l'année lorsque le salarié renonce à une partie de ses jours de repos*).
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Clauses venant garantir au salarié le **droit à la santé et au repos** :
 - Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié.
 - Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.
 - Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Autres obligations de l'employeur :

- **L'employeur doit surveiller la charge de travail** du salarié :
 - Etablir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié.

- S'assurer que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.
 - Organiser une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération.
- L'employeur doit garantir le **droit à la déconnexion**.

➤ Salariés concernés

L'accord du salarié est **obligatoire**.

Une convention individuelle de forfait en jours sur l'année peut être proposée **uniquement** :

- Aux **cadres qui disposent d'une autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,
- Et aux **salariés** dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une **réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

➤ Durée du travail

La durée de travail du salarié n'est pas comptabilisée en heures.

Le salarié en forfait jours est tenu de travailler un certain nombre de jours dans l'année. Ce nombre de jours de travail dans l'année est fixé à **218 jours** au maximum.



Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une convention ou un accord de branche) peut fixer un nombre de jours de travail inférieur à 218.

Le salarié n'est pas soumis au respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail. Mais, il **continue de bénéficier des garanties légales** prévues en matière de **repos quotidien et hebdomadaire**, de **congés payés** et de **jours fériés** chômés dans l'entreprise.

➤ Contreparties pour le salarié

Repos :

Le salarié bénéficie d'un certain nombre de **jours de repos**, prévus à l'avance.

➤ Calcul du nombre de jours de repos

- Prendre le nombre de jours dans l'année ;
- Déduire le nombre de jours maximum de travail dans l'année ;
- Déduire le nombre de jours de repos hebdomadaires (nombre de samedi et dimanche) ;
- Déduire le nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- Déduire le nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

Soit pour l'année 2025 : $365 - (218 + 104 + 25 + 10) = 8$.

Ainsi, pour **2025**, le nombre de jours de repos pour un salarié au forfait jour est de **8**.

➤ Renonciation aux jours de repos

Le salarié peut **renoncer à une partie de ses jours de repos**. Un accord doit alors être établi par écrit entre le salarié et l'employeur.

En contrepartie, il bénéficie d'une **majoration de son salaire** pour les jours de travail supplémentaires. La majoration de salaire est précisée par un avenant à la convention individuelle de forfait. Son taux est au **minimum fixé à 10%**.

Si le salarié renonce à une partie des jours de repos, il ne peut pas travailler plus de 235 jours dans l'année, sauf si l'accord ou la convention applicable dans l'entreprise prévoit une durée différente (supérieure ou inférieure).



Dans tous les cas, le nombre de jours travaillés ne doit pas remettre en cause les garanties du salarié en matière de repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

Rémunération :

La rémunération du salarié doit tenir compte de la **charge de travail** imposée au salarié en forfait jours.

La rémunération du salarié et l'employeur fait l'objet d'un **entretien annuel avec l'employeur** (sauf conditions différentes prévues par accord ou convention applicable dans l'entreprise).



Si la rémunération est manifestement sans rapport avec les contraintes imposées au salarié, celui-ci peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander une indemnité. Cette indemnité est calculée en fonction du préjudice subi.

Chapitre 3 : Convention de forfait en heures

Une convention de forfait en heures permet d'intégrer, dans la durée de travail d'un salarié, et sur une période prédéterminée, un certain nombre d'heures supplémentaires prévisibles.

Le forfait en heures est **hebdomadaire, mensuel** ou **annuel**.

La convention individuelle de forfait en heures est un document établi **par écrit**.

➤ Conditions d'application

Forfait en heures hebdomadaire ou mensuel

Aucune condition d'application.

Forfait en heures sur l'année

Les conditions applicables au salarié sont fixées :

- Soit par un **accord collectif d'entreprise** ou d'établissement ;
- Soit par une convention ou un **accord de branche**.



Attention ! A défaut d'accord collectif ou de branche sur le sujet, aucune convention de forfait en heures sur l'année ne peut être valablement conclue, même avec l'accord exprès du salarié concerné.

Clauses obligatoires :

L'accord prévoyant la conclusion de la convention individuelle de forfait en heures sur l'année doit contenir un certain nombre de **clauses obligatoires** pour être applicable :

- Les **catégories de salariés** susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait.
- La **période de référence** du forfait (*année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs*).
- Le **nombre d'heures** compris dans le forfait
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;

➤ **Salariés concernés**

L'accord du salarié est obligatoire.

Forfait en heures hebdomadaire ou mensuel

Tout salarié peut bénéficier d'une convention individuelle de forfait en heures prévue sur la semaine ou sur le mois.

Forfait en heures sur l'année

Une convention individuelle de forfait en heures sur l'année peut être proposée uniquement :

- Aux **cadres** dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- Aux **salariés** ayant une **réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps.

➤ **Durée de travail**

La durée de travail est fixée dans la convention individuelle de forfait. Elle **prévoit à l'avance un certain nombre d'heures supplémentaires** travaillées et rémunérées, sans dépasser la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

Si le salarié effectue des heures supplémentaires au-delà du forfait, celles-ci sont rémunérées dans les conditions habituelles.

Contrairement aux salariés au forfait jour, le salarié continue de bénéficier des garanties légales prévues en matière de durées maximales de travail. En outre, il bénéficie également du repos quotidien et hebdomadaire, de congés payés et de jours fériés chômés dans l'entreprise.

➤ **Rémunération**

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures inclut :

- Le **salaire habituel** + les **heures supplémentaires établies à l'avance**.



*Elle est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise, compte tenu du nombre d'heures correspondant à son forfait **et** des majorations applicables en matière d'heures supplémentaires.*

Chapitre 4 : Régime supplétif

➤ **Définition et mise en place**

Il est possible de prévoir une organisation du **temps de travail sur un planning de rotations**. C'est ce que l'on appelle le **régime supplétif** :

- 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés
- 4 semaines pour les autres entreprises

Il n'est pas nécessaire de faire d'avenant au contrat de travail, s'il n'y a pas de changement de la durée de travail moyenne.

Il faut procéder à un affichage au sein de la société et informer les salariés.

➤ **Décompte des heures supplémentaires**

Il existe une double appréciation :

- Au-delà de 39 heures sur une semaine : paiement immédiat des heures supplémentaires
Les 39 heures sont une limite « haute », c'est-à-dire que si sur une semaine la durée de travail dépasse 39 heures, il faut payer ces heures supplémentaires
- Heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures hebdomadaires calculée sur la période de référence, déduction faite, le cas échéant, des heures supplémentaires déjà comptabilisées au titre du dépassement du seuil de 39 h sur une semaine isolée.

Chapitre 5 : Travail par cycle

➤ **Entreprises concernées**



Le Code du travail autorise la mise en place de cycles de travail :

- dans les entreprises fonctionnant en continu ;
- ou lorsque cette possibilité était autorisée par décret ;
- ou lorsque cette possibilité était prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui fixait alors la durée maximale du cycle.

Le cycle doit être une période **multiple de la semaine**.

➤ **Décompte des heures supplémentaires**

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue sur la base de la totalité du cycle et pas sur la base de la semaine.

La référence hebdomadaire est dans ce cas écartée.

PARTIE III – Salariés sans durées de travail

Chapitre 1 : Cadres Dirigeants

Les cadres dirigeants sont **exclus de la réglementation relative à la durée du travail**, en particulier :

- aux heures supplémentaires,
- temps partiel,
- travail de nuit,
- au repos compensateur,
- aux durées maximales de travail,
- aux dispositions légales relatives au repos quotidien,
- au repos hebdomadaire de 35 heures
- la réglementation afférente aux jours fériés.



Il est possible de conclure, avec les cadres dirigeants, des conventions de forfait de salaire **sans référence** à un horaire de travail déterminé.



Les cadres dirigeants sont soumis, comme tous les autres salariés, aux dispositions relatives aux congés payés annuels, aux congés non rémunérés et pour événements familiaux, au repos obligatoire des femmes en couches, au compte épargne-temps, aux dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail et à la médecine du travail.

Chapitre 2 : VRP

Les VRP peuvent être exclus de la réglementation relative à la durée du travail, le contrat de travail ne prévoit aucune durée de travail.

VRP Exclusif :

- par défaut, il est considéré comme étant à temps complet, avec la même durée de travail collective que les autres salariés de l'entreprise.
- possible de faire un contrat à temps partiel, mais en indiquant précisément la durée de travail hebdomadaire du salarié dans le contrat

dans les 2 cas, il doit une rémunération minimum qui correspond à sa durée de travail applicable

VRP multicarte : ce n'est pas un salarié à temps partiel, mais par défaut il travaille pour plusieurs entreprises différentes, il est considéré comme partageant son activité entre ses employeurs

Il n'a donc droit à aucune rémunération minimum, rémunéré uniquement selon les commissions qu'il génère => il peut tout à fait avoir un salaire à zéro !