



La convention de forfait :

Il est possible de proposer des conventions de forfait en heures ou en jours, à certaines conditions, aux cadres et, parfois, aux non cadres. Les cadres autonomes et certains salariés non cadres ayant une grande autonomie peuvent être soumis à un forfait annuel en jours. Mais il faut qu'un accord collectif prévoit la mise en œuvre de ce dispositif et le contrat de travail doit aussi en faire état.

La modulation :

Si l'activité de l'entreprise est irrégulière (saisons....) il est possible d'adapter le rythme de travail pour que les périodes hautes se compensent avec les périodes basses et échapper ainsi au paiement d'heures supplémentaires. La durée du travail varie alors sur l'année grâce à la modulation du temps de travail mise en place par accord de branche étendu ou d'entreprise. Les heures supplémentaires se calculent au-delà de 1607 h sur l'année en principe.

Le compte épargne temps :

Il permet de gérer la durée du travail sur une période plus longue que l'année. Il doit être prévu par accord collectif. Il est alimenté, selon le contenu de l'accord, par les heures supplémentaires, les repos, les dépassements de forfaits, etc. Il est en principe utilisable pour bénéficier de congés qui seront rémunérés. Depuis peu, si l'accord le prévoit, il peut être monétisé, ce qui en fait un instrument de gestion très efficace.

Les heures supplémentaires :

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/les-heures-supplementaires-les-heures-choisies-definition-contreparties-1014.html>

La convention de forfait :

<http://www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/duree-du-travail/temps-travail-cadres-1022.html>