

Temps de travail **Éléments pour l'encadrement du forfait jours**

Encadrement de la durée hebdomadaire :

Bien que le travail du samedi soit possible, l'organisation usuelle du travail prévoit une répartition de la durée du travail sur 5 jours, du lundi au vendredi.

Lorsqu'un samedi est travaillé, il est vivement conseillé qu'un autre jour de la semaine soit non travaillé, ou a minima qu'un jour de repos soit placé entre le lundi et le vendredi précédents.

En tout état de cause, l'objectif est autant que possible de limiter le nombre de semaines où le nombre de jours travaillés est égal à 6 et à plafonner ce nombre de semaine à 15 dans l'année.

Encadrement de la durée journalière :

Dans l'hypothèse où la durée du repos quotidien se trouve égale à sa durée minimale légale, soit 11 heures consécutives, il est demandé de tout mettre en œuvre pour que cette situation ne se renouvelle pas plus de trois jours d'affilée.

Bien que la durée du travail des cadres au forfait jours ne puisse être encadrée par des horaires précis et suivie précisément, il est conseillé que leur temps de travail effectif ne soit pas supérieure à 12 heures par jour.

Il est vivement conseillé aux cadres au forfait jours que leur pause déjeuner ne soit pas inférieure à une durée de trois quarts d'heure

Repères managériaux :

Organisation des agences

L'organisation des agences a été conçue pour permettre une répartition des rôles entre le Directeur ou Responsable d'agence, le cas échéant son Adjoint, d'éventuels Chefs de pôle, des Chef ou Directeurs de projet, afin que les domaines managériaux, commerciaux et de production soient pris en charge par des personnes ayant le niveau de compétence et d'expérience nécessaire.

Les Directeurs Délégués s'assureront que ces équilibres soient respectés, en fonction de la taille des agences, de la taille et de la nature des contrats.

Attention portée aux collaborateurs nouvellement nommés

Les Directeurs Délégués et Directeurs d'agence portent une attention particulière à l'organisation et à la durée du travail des :

- Nouveaux embauchés, qu'ils soient débutants ou non, pendant une durée au moins égale à un an,
- Collaborateurs nommés à un poste nouveau, pendant une durée au moins égale à 6 mois.

Attention portée aux retours dans l'entreprise après une absence longue

Une attention particulière doit être portée à l'organisation et à la durée du travail des collaborateurs de retour dans l'entreprise après une absence longue. Il s'agit en particulier des cas de retour après :

- Un arrêt maladie de longue durée,
- Un congé maternité, d'adoption, parental.

Dans tous ces cas, il est impératif de tenir compte des préconisations éventuellement émises lors de la visite médicale de reprise s'agissant de la durée du travail.

Prise des jours de repos

Les Directeurs d'agence ou de service doivent veiller à la prise régulière de jours de repos par leurs collaborateurs.

Ainsi, à propos des congés payés, il n'est pas recommandé que l'intervalle entre deux périodes de congés payés d'une durée d'une semaine au moins soit supérieur à 5 mois.

Les Directeurs sont invités à autoriser la prise de congés payés sans solde, chaque fois que l'activité le permet, pour les nouveaux arrivants dont les droits à congés ne sont pas constitués, de façon qu'un repos pendant l'été d'une durée d'une semaine au moins soit possible, en particulier lorsque lesdits nouveaux entrants étaient en poste immédiatement avant leur embauche par SAFEGE. Des congés payés par anticipation pourront également être accordés lorsque les conditions le permettent, en lieu et place de congés sans solde.

Pour les expatriés, les recommandations ci-dessus doivent être adaptées en fonction des dispositions locales relatives à l'organisation et à la durée du travail.