

**FICHE D'INFORMATION Les contrats de travail, les salaires et la durée du travail  
relevant de la Convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre  
2004 (réécrite par avenant n° 8 du 23 novembre 2011)**

La convention collective règle pour l'ensemble **du territoire national métropolitain ainsi que pour les départements d'outre-mer**, sous réserve des dispositions d'ordre public qui y sont appliquées, les rapports entre les salariés et les employeurs relevant des activités suivantes :

- les coopératives maritimes régies par la loi du 20 juillet 1983 et exerçant une activité d'avitaillement, d'armement, de gestion, de mareyage, de cultures marines, de conserverie, de mécanique, de plaisance, de sécurité maritime, et plus généralement aux coopératives exerçant une activité dans le domaine maritime
- les organisations de production de pêche et cultures marines
- les sociétés quelle que soit leur forme juridique dont le capital est détenu directement ou indirectement, majoritairement par une ou plusieurs coopératives maritimes, et exerçant une activité dans l'un des domaines susvisés
- les structures juridiques suivantes et leurs filiales dont l'activité est principalement liée à celle des coopératives maritimes et de leurs sociétaires
- les associations régionales de développement économique des coopératives maritimes (ARDECOM)
- la coopération maritime et ses filiales
- le centre de gestion de la pêche artisanale (CGPA)
- l'association pour l'investissement et le développement de la pêche artisanale (ASSIDEPA) ;
- CECOMER et ses filiales
- l'union de coopération Maritime « Le Littoral »
- les organismes de gestion et de comptabilité affiliés à la coopération maritime.

**Elle s'applique à l'ensemble des salariés non navigants, cadres et non cadres.**

**La diversité des contrats de travail**

➤ **Principe général**

Article 14 **Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat écrit** dont un exemplaire est remis à chacune des parties. L'embauche doit se faire sous contrat à durée indéterminée sauf dans les cas visés par la loi prévoyant la possibilité de conclure un contrat à durée déterminée. Le contrat stipule notamment : – la fonction ; – la classification ; – la durée du contrat ; – les éléments du salaire ; – la durée du travail ; – la durée de la période d'essai.

Article 15 **Période d'essai** Sauf accord particulier, toute embauche comporte une période d'essai dont la durée est fixée comme suit : – 2 mois pour les ouvriers et employés ; – 3 mois pour les agents de maîtrise ; – 4 mois pour les cadres. Elle peut être reconduite une fois au plus pour la même durée, après accord écrit des parties. La durée s'entend du temps de travail effectif.

Article 16 **Le contrat à durée déterminée** Il sera écrit et mentionnera la durée, le motif pour lequel il est conclu ainsi que les mentions légales obligatoires. a) Contrats saisonniers et b) Autres contrats : les employeurs pourront utiliser du personnel pour une durée déterminée, d'une manière générale, pour tous les cas prévus par la réglementation en vigueur.

Des spécificités : **le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération** Article 14 bis ; Il s'agit d'un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission définie, par nature temporaire, dont la durée exacte peut varier par rapport aux prévisions initiales. La rupture du contrat de chantier ou d'opération qui intervient à la fin du chantier ou en raison de l'achèvement de l'opération réalisée constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. **Le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini.** La durée du chantier ou de l'opération ne peut pas être définie au moment de la conclusion du contrat de travail. Le chantier ou l'opération prend fin lorsque le résultat préalablement établi est atteint. Les missions confiées au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération doivent concourir directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération. Le contrat de chantier ou d'opération ne peut se substituer à un contrat à durée indéterminée de droit commun.

Le contrat de chantier ou d'opération mentionne nécessairement : – son objet, par la mention “ contrat de travail à durée indéterminée de chantier ” ou “ contrat à durée indéterminée d'opération ” ; – des informations sur le chantier ou l'opération dans le cadre duquel le contrat de travail est conclu ; – le résultat poursuivi, dont la réalisation détermine la fin du chantier ou de l'opération ; – la période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées à l'article 15 de la présente convention ; – les modalités de rupture.

**Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) de droit commun** de l'entreprise ne peut pas être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun. A tout moment l'employeur et le salarié peuvent s'accorder, à travers un avenant au contrat de travail, sur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun. À tout moment un salarié ayant conclu un contrat de chantier ou d'opération peut demander à l'employeur la conclusion d'un contrat à durée indéterminée de droit commun. L'employeur informe dans ce cas le salarié, pendant la durée de son contrat de chantier ou d'opération, des emplois disponibles en contrats de travail à durée indéterminée. Si le salarié postule à un emploi à durée indéterminée, sa candidature est étudiée en priorité. En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

Article 18 **Le travail intermittent** Les employeurs peuvent conclure des contrats de travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. Les employeurs pourront recourir à ce type de contrat **pour les emplois de vendeurs/ vendeuses, magasinier vendeur, magasinier, magasinier qualifié.** Le contrat de travail intermittent est un **contrat à durée indéterminée** qui doit être conclu par écrit. Il détermine la durée annuelle minimale de travail convenue. Cette durée est exprimée en heures de travail, non comprises les heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels. **La durée minimale ne peut être inférieure à 200 heures par an ni supérieure à 1 200 heures par an.** Le nombre d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers du nombre d'heures prévues au contrat. **Les parties au contrat déterminent d'un commun accord sur la planification prévisionnelle des horaires de travail, la procédure d'information relative aux dates du début des périodes de travail, ainsi que les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser une période de travail proposée.**

**Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail** article 24.6 : Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction. **Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.** Une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour une année complète de travail.

Article 24.7 **Les agents de maîtrise de niveau V** qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non-prédéterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2, 3 et 4 du 24.6 b.

### ➤ **Concernant la fin du contrat**

**Concernant le contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération** : La lettre de licenciement indique notamment les éléments relatifs à la réalisation du chantier ou de l'opération visée dans le contrat de travail. Le licenciement intervenu sur le fondement de la réalisation du chantier ou l'opération, donne lieu au versement d'une **indemnité légale de licenciement dont le montant est majoré de 10 %**. Cette indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité conventionnelle.

**Concernant les contrats avec modulation** : Les indemnités de licenciement ou de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires du fait de son entrée ou de sa sortie des effectifs en cours d'année, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail. Les heures excédentaires ou en débit seront rémunérées ou déduites sur la dernière fiche de paye, en tenant compte des éventuelles majorations conformément aux dispositions légales ; excepté en cas de licenciement économique, où le salarié conserve l'éventuel trop perçu. Le montant de chaque heure à payer ou à retenir en cas de trop-perçu est calculé sur la base du taux horaire du salaire lissé. **Si, à la fin de la période annuelle, un salarié a dépassé sa durée annuelle de temps de travail, il percevra une majoration de salaire ou un repos compensateur** conformément aux majorations légales alors en vigueur, pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du travail annuelle. Ces heures excédentaires s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si elles ont été compensées par un repos. Si ce décompte de fin de période annuelle fait apparaître un solde d'heures réellement travaillées négatif du fait de l'entreprise, il ne sera pratiqué aucune retenue sur salaire pour régularisation.

## Concernant le salaire

Le salarié engagé par **contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération**, bénéficie, compte tenu des spécificités de ce contrat, d'une rémunération conventionnelle minimale égale au minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 5 %. (Article 14 bis)

**Pour les salariés employés sur une période de travail supérieure à la semaine** article 17 bis : La rémunération sera lissée sur la totalité de la période retenue pour la détermination du temps de travail. En cas de départ en cours d'année, elle fera l'objet d'une régularisation par rapport au nombre d'heures réellement travaillées. **Le contrat de travail devra stipuler si les jours de congés légaux sont inclus ou non dans le nombre d'heures de travail contractuel.** Dans la négative, ceux-ci feront l'objet d'une rémunération calculée selon la méthode la plus favorable du 1/10 ou du maintien du salaire. **Les**

**salariés à temps partiel** dont le temps de travail est calculé sur une période supérieure à la semaine pourront effectuer des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel. Le volume des heures complémentaires sera apprécié à la fin de la période et leur paiement sera effectué avec les majorations y afférentes.

**Pour le travail intermittent** article 18 : Le contrat devra préciser les modalités de rémunération avec ou sans lissage. Le taux horaire du salarié pourra être majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés.

**Pour le travail en modulation** article 23 : La rémunération pourra être lissée sur l'année. Lorsque le salaire est lissé, et en cas de période de suspension du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'entreprise, cette période est indemnisée sur la base de la rémunération régulée. L'horaire à prendre en considération est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne. **Le temps de travail non exécuté en raison d'une suspension du contrat est décompté sur la base des heures qui auraient dû être réalisées, conformément au planning.** Le système mis en œuvre dans le cadre d'indemnisation des périodes de suspension du contrat de travail ne peut pas conduire un salarié à percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait effectivement travaillé.

Article 24.6 pour **le personnel d'encadrement**

Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base soit d'un horaire mensuel, soit d'un horaire annuel. Dans cette hypothèse, la rémunération forfaitaire comprend le paiement des heures supplémentaires que le salarié peut être amené à effectuer dans la limite du forfait contractuel. Les heures supplémentaires ainsi forfaitisées ne doivent pas excéder le contingent d'heures supplémentaires déterminé par la convention collective. Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies expressément par le contrat de travail écrit ou par un avenant à celui-ci.

Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée. Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé. Pour le calcul des soldes de rémunération, en cas de cessation du contrat de travail, ou des retenues sur salaire à opérer en cas de période d'absence non rémunérée, le nombre de jours de travail que comporte 1 mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur (exemple :  $218/12 = 19$ ).

## Durée du travail et organisation du temps de travail

Article 17 bis La durée du travail des salariés pourra être définie sur une **période supérieure à la semaine et au maximum sur une année**, sans pouvoir atteindre sur une semaine donnée la durée légale du travail de 35 heures. **Le contrat de travail individuel précisera nécessairement le cadre dans lequel doit s'apprécier la durée du travail.** Le contrat de travail mentionnera la répartition des horaires de travail sur la période concernée ainsi que les conditions et délais de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires de travail. **Le délai de prévenance ne pourra pas être inférieur à 7 jours calendaires.** La modification apportée dans ces conditions se fera par note remise au salarié en main propre ou par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai susvisé.

Article 19 **La durée hebdomadaire légale** de travail est de 35 heures par semaine. Les entreprises relevant de la présente convention auront la possibilité de définir la durée du travail comme suit :

Modalité 1 : L'horaire de travail peut être fixé à 35 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail ou plus.

Modalité 2 : L'horaire de travail peut être organisé **sous forme de cycles**. La durée maximale de chaque cycle **ne saurait excéder 6 semaines**. Au cours du cycle, la durée de travail hebdomadaire ne doit pas excéder en moyenne 35 heures. Les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme indiqué à l'article 21.

**Article 21 Seules les heures de travail ordonnées ou autorisées par l'employeur au-delà de l'horaire légal ou contractuel seront rémunérées ou récupérées.** Les heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations et repos compensateur prévus par les dispositions légales en vigueur. L'entreprise pourra, après accord des représentants du personnel s'ils existent ou du salarié dans l'hypothèse inverse, donner un repos compensateur de remplacement à la place du paiement des heures supplémentaires. Ce repos devra tenir compte des majorations prévues par le code du travail. De même, la majoration affectant les 4 premières heures supplémentaires hebdomadaires pourra être donnée, selon les mêmes modalités que celles visées à l'alinéa 3 ci-dessus, sous forme de repos.

Modalité 3 : **L'horaire de 35 heures peut être modulé** en vue d'adapter la durée effective du travail à la nature de l'activité. Dans cette hypothèse, les modalités définies à l'article 23 sont applicables.

**Article 23 Compte tenu du caractère saisonnier ...** les structures juridiques qui le souhaitent pourront, après consultation et information des représentants du personnel, **organiser le temps de travail sur l'année**.

L'horaire collectif de travail ne pourra excéder 35 heures en moyenne par semaine, soit 1 607 heures de travail sur l'année (hors congés payés et jours fériés). La durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures. **Les heures de travail effectif excédant : soit la durée hebdomadaire de 48 heures, soit la durée annuelle de 1 607 heures ouvriront droit aux majorations et repos compensateur prévus par la loi.**

**Un planning annuel indicatif**, reprenant les périodes de faible et de forte activité, sera communiqué aux salariés au moins 1 mois avant l'année d'application après consultation et information des représentants du personnel s'ils existent. Des aménagements à ce planning indicatif pourront être pratiqués en cours d'année en fonction des aléas de l'activité. **Les plannings des horaires individuels seront également portés à la connaissance des intéressés au plus tard 2 semaines avant le début de la période concernée.** Sauf accord des intéressés ou contraintes particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement du service, la modification des horaires devra se faire avec un délai de prévenance de 7 jours.

Modalité 4 : organisation du temps de travail avec attributions de journées de RTT

La durée du travail pourra être organisée par la mise en place de journées de repos sur l'année. Dans cette hypothèse, la combinaison de l'horaire hebdomadaire et des journées de repos devra aboutir à une moyenne de 35 heures. L'horaire de travail est affiché dans chaque entreprise conformément aux lois et décrets en vigueur.

**Article 22 L'entreprise pourra avoir recours aux heures supplémentaires dans la limite de 250 heures par an et par salarié.** Elle informera et consultera le cas échéant les IRP avant leur mise en place.

**Article 20 La durée maximale** de travail effectif ne peut excéder 48 heures par semaine, réparties éventuellement sur 6 jours, sans pouvoir excéder 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. La durée de travail effectif quotidienne ne peut excéder 10 heures. Il peut être dérogé à ces durées maximales dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 24.6 **Personnel d'encadrement**

a) Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise La durée du travail hebdomadaire légale de 35 heures est applicable à cette catégorie de cadres.

Est soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué **le personnel d'encadrement dont la fonction et ses conditions d'exercice sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.**

b) Personnel d'encadrement organisant leur temps de travail

**Salariés visés** : Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre. Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de 12 mois consécutifs. En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé pro rata temporis, tenant compte de la journée de solidarité.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle mentionné ci-après.

**Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un « document de contrôle » établi par l'employeur.** Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et 1 demie journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). **Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.**

Sur ce « document de contrôle », le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Dans le mois qui suit la réception du « document de contrôle » complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

**En cas de charge de travail anormale constatée par la direction** au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation. En outre, **le salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique** au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'amplitude de ses journées d'activité et la rémunération. Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique. Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle. **Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.**

**Le cadre au forfait jour respectera les dispositions relatives à la déconnexion** figurant à l'article 25 bis du présent chapitre. Article 25 bis En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté. En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos. L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale.

**Renonciation à des jours de repos** : Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence. Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %. Lorsqu'il existe un compte épargne-temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus.

#### c) Cadres dirigeants sans référence horaire

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement. Ils ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail et ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail. Ils perçoivent une rémunération forfaitaire sans référence horaire qui doit tenir compte des responsabilités confiées.