

Avenant n° 52 du 17 septembre 2015

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCD

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO

CFTC CSFV

FNAAC CFE CGC

Préambule

Le présent accord a pour objet la fixation de nouvelles dispositions conventionnelles d'accès direct en matière de « forfait-jours », mécanisme de décompte du temps de travail applicable aux fonctions relevant de règles relatives à la durée du travail, mais à l'égard desquelles l'heure ne constitue pas une unité de décompte pertinente, les activités concernées n'étant pas réductibles à une notion de productivité horaire.

Il fait suite aux réunions de commission paritaire nationale des 22 avril, 6 mai, 10 et 29 juin 2015, au cours desquelles ont été examinées les mesures à mettre en œuvre afin en particulier de satisfaire aux exigences de droit au repos et à la protection de la santé au travail résultant des dispositions européennes telles qu'appliquées par les juridictions nationales. Il prévoit à cet égard un ensemble cohérent de mesures, tant en ce qui concerne le temps de travail lui-même qu'au regard de son suivi, dont la mise en œuvre constitue une exigence pour l'ensemble des parties prenantes.

ARTICLE 1 – MODIFICATION DU PRÉAMBULE DE L'ARTICLE 5-7 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Le préambule de l'article 5-7 est ainsi rédigé :

« Le personnel d'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail, et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

Les entreprises doivent, après analyse objective des fonctions réellement exercées et en accord avec le personnel d'encadrement concerné, mettre en place un système d'organisation du travail – sur une base annuelle par exemple – permettant de respecter les principes rappelés ci-dessus, ainsi que les dispositions légales et réglementaires.

Les différentes formules qui suivent permettent de répondre aux diverses situations rencontrées. Il est rappelé que toute convention individuelle de forfait en jours ou en heures doit faire l'objet d'une formalisation dans le contrat de travail (ou dans un avenant à celui-ci) du membre de l'encadrement avec qui elle est conclue. »

ARTICLE 2 – MODIFICATION DE L'ARTICLE 5-7.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

L'article 5-7.2 est ainsi rédigé :

« 5-7.2 FORFAIT DEFINI EN JOURS

À défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, ce forfait peut être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- **Salariés concernés**

Le forfait annuel en jours peut être convenu avec les cadres autonomes, c'est-à-dire 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 du service ou de l'équipe à laquelle ils sont rattachés, conformément à l'article L. 3121-43 du Code du travail.

Le forfait annuel en jours est prévu au contrat de travail, ou dans un avenant à celui-ci, fixant le nombre annuel de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail, et indiquer ce nombre.

L'existence à des périodicités diverses de certaines contraintes, en particulier liées à des réunions, à des rendez-vous, ou rendues nécessaires par le bon fonctionnement de l'entreprise, est inhérente à toute activité professionnelle exercée au sein d'une collectivité de travail, et n'est pas constitutive d'une autonomie insuffisante au regard du forfait en jours. Toutefois, ces contraintes ne doivent pas être permanentes.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

- **Durée annuelle de travail**

Le nombre de jours de travail ne peut être supérieur, pour cinq semaines de congés payés, à 216 jours par an (jour de solidarité inclus). Ce nombre est ajusté chaque année en fonction

des jours de congés auquel le salarié peut effectivement prétendre, et du nombre de jours positionnés sur la période lorsque celle-ci ne coïncide pas avec la période de prise des congés.

Les modalités de prise des jours de repos ou jours non travaillés (ou des demi-journées) seront fixées au niveau de l'entreprise ou établissement après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe.

Pour un cadre à temps complet, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

En cas de renonciation par le salarié, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire en application de l'article L. 3121-45 du code du travail, les modalités sont fixées par écrit entre les parties. Le nombre de jours travaillés dans l'année en application de cet accord ne peut excéder 229 jours. Cette limite se substitue à la limite de 235 jours prévue par l'article L. 3121-45 du Code du travail. Les jours travaillés dans le cadre de cet accord sont rémunérés en sus, et assortis d'une majoration de salaire d'au moins 15 %.

- **Temps de repos quotidien et hebdomadaire ; jours fériés**

Afin de garantir une amplitude raisonnable de ses journées d'activité, le salarié en forfait jours bénéficie d'un repos quotidien d'une durée de 12 heures consécutives.

Il bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée d'une journée entière, en principe le dimanche (sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur), à laquelle s'ajoute(nt) une journée ou deux-demi-journées supplémentaires, en principe prise(s) chaque semaine ; dans le cas où l'activité ne permettrait pas la prise des demi-journées supplémentaires, ou ne la permettrait pas en totalité, le salarié devra néanmoins bénéficier de 36 heures consécutives de repos au cours de la semaine, et la ou les demi-journées manquante(s) devront être prises dans les trois mois suivants.

Le repos hebdomadaire doit être attribué à raison de deux journées entières pour au minimum vingt semaines dans l'année.

Le salarié en forfait jours bénéficie chaque année du chômage de six jours fériés en sus du 1er mai, au prorata en cas d'année incomplète.

- **Décompte de la durée du travail**

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5-12.1 de la présente convention. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13 h 30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit

être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débiter au plus tôt à 13 heures 30. À défaut, il est décompté une journée entière.

- **Suivi de l'amplitude et de la charge de travail**

Le forfait en jours s'accompagne d'un suivi du nombre de jours ou demi-journées travaillés et du respect du repos quotidien et hebdomadaire prévu par le présent accord, ainsi que de la charge de travail. Ce suivi peut s'effectuer à l'aide d'un document tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce document fait apparaître la qualification de chacune des journées ou demi-journées du mois, répartie en quatre catégories au minimum : travail, repos, congé payé, autre absence ; afin d'identifier les éventuelles difficultés en matière d'amplitude des journées de travail, le document indique également, lorsqu'un repos quotidien a été inférieur à 12 heures consécutives, quelle en a été la durée. Il doit également comporter la possibilité pour le salarié d'ajouter toute information complémentaire qu'il jugerait utile d'apporter. Signé par le salarié, le document de décompte est remis mensuellement à sa hiérarchie, responsable de son analyse et des suites à donner, ainsi que de sa conservation. Un récapitulatif annuel est remis au salarié, dans les trois mois suivant la fin de la période.

Au moins une fois par an, le salarié en forfait jours bénéficie à l'initiative de sa hiérarchie d'un entretien portant sur sa charge et son amplitude de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sur sa rémunération.

Un entretien doit également être proposé par la hiérarchie du salarié lorsque le document mensuel de décompte visé ci-dessus fait apparaître des anomalies répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien a pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

Un entretien supplémentaire peut en outre avoir lieu à tout moment de l'année à l'initiative du salarié si celui-ci rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes. Cette alerte doit aboutir à des décisions concrètes.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire en raison de difficultés en matière de temps de travail, un bilan est effectué trois mois plus tard afin de vérifier que la charge de travail présente bien un caractère raisonnable.

L'entreprise peut mettre en place d'autres modalités de suivi que le document ci-dessus, à condition de présenter les mêmes garanties. »

Article 3 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord entre en vigueur à compter de son dépôt auprès de la Direction générale du travail.

ARTICLE 4 - PUBLICITE

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la Direction Générale du Travail – Dépôt des accords – 39/43, quai André Citroën – 75902 PARIS cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

ARTICLE 5 - EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

