

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 50 DU 7 FÉVRIER 2011

RELATIF AUX FORFAITS ANNUELS

NOR : ASET1150738M  
IDCC : 1607

CHAPITRE IX

MISE À JOUR ET AVENANTS

**Forfaits annuels**

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, constituant le paragraphe premier, dont l'intitulé devient : « Dispositif relatif au personnel non cadre et cadre », pour l'alinéa 3 « Salariés concernés par un forfait horaire annuel », et l'alinéa 4 « Salariés concernés par un forfait annuel en jours. »

Les partenaires sociaux soulignent les spécificités économiques de ce secteur économique, notamment la saisonnalité qui caractérise le rythme de son activité, et estiment nécessaire de prévoir la possibilité de recourir aux forfaits annuels établis sur une base horaire ou en jours.

Il définit les modalités de mise en œuvre des conventions correspondantes à ces deux catégories de forfaits annuels.

Les dispositions du présent avenant sont d'application directe ; le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des accords collectifs conclus antérieurement dans les entreprises.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Forfait en heures*

*a) Définition*

Ce forfait est un mode d'organisation du temps de travail qui permet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normale et, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

*b) Catégories de salariés concernés*

Ledit forfait peut être convenu avec les catégories suivantes de salariés :

- les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective des industries de jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, 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.

- les salariés non cadres qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps, pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l’avance.

#### c) Durée annuelle du travail

La convention de forfait en heures sur l’année doit être établie dans la limite de 1 607 heures (1 600 + 7) par année civile ou pour toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l’employeur.

Le volume horaire ne peut conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires légales.

Durée maximale journalière : 10 heures.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

L’horaire de travail peut être réparti quotidiennement et hebdomadairement en fonction de la charge de travail.

Le forfait en heures s’accompagne d’un contrôle du nombre d’heures travaillées.

L’employeur est tenu d’établir un document de contrôle faisant apparaître la durée quotidienne et hebdomadaire de travail des salariés concernés. Ce document est rempli quotidiennement et hebdomadairement et peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l’employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

#### d) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d’absence d’origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d’heures à travailler.

En cas d’absence non justifiée, et d’absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d’heures d’absences constatées par rapport au nombre d’heures réelles du mois considéré.

Pour l’évaluation d’une heure d’absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d’une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

#### e) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel d’heures fixé correspond à une année complète de travail d’un salarié justifiant d’un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

#### f) Rémunération

Celle-ci sera lissée sur la base de l’horaire mensuel moyen ; elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable dans l’entreprise, majoré, le cas échéant, de la valeur des heures supplémentaires comprises dans le forfait annuel.

L’évaluation des heures supplémentaires s’effectue à la fin de la période correspondant au forfait annuel et sur la base d’une évaluation hebdomadaire.

Les salariés au forfait annuel en heures sont exclus du champ du contingent annuel des heures supplémentaires et, par conséquent, de la contrepartie obligatoire en repos.

## Article 2

### *Forfait en jours*

#### *a) Catégories de salariés concernés*

- les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la convention collective des industries des jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, 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 ;
- les salariés non cadres 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.

Il s'agit des salariés qui, pour mener à bien leurs missions, sont libres de s'organiser comme ils l'entendent, tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont ils relèvent.

Les salariés concernés sont ceux notamment qui exercent majoritairement leur temps de travail effectif à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit notamment des commerciaux, des techniciens de maintenance, des salariés qui prospectent ou de ceux qui fournissent des prestations intellectuelles. Pour ces salariés, la présence dans l'entreprise, quoi que nécessaire, n'est pas l'élément déterminant de l'évaluation de la bonne réalisation ou de l'exécution de la mission. Ceci étant, du fait de leur lien de subordination à l'employeur, ils doivent se conformer à ses directives.

#### *b) Durée annuelle de référence*

La durée annuelle de référence ne peut dépasser 218 jours (217 + 1) par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La répartition des journées de travail et de repos sur la semaine et sur l'année peut varier en fonction de la charge de travail.

Ladite répartition est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur : il s'agit de retenir un emploi du temps qui permet de concilier l'autonomie du salarié aux exigences de l'entreprise.

Ladite répartition doit garantir au salarié concerné le respect du repos quotidien hebdomadaire de 11 heures et du repos hebdomadaire légal.

La durée du travail des salariés concernés par ce forfait en jours est décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner, ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos pris et leur qualification.

Ce document est rempli chaque mois puis un récapitulatif annuel est effectué. Il peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

#### *c) Traitement des absences*

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22.
- la valeur d'une demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

#### *d) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence*

Le nombre annuel maximum de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

Le forfait pourra être recalculé selon le raisonnement suivant :

- sur la base de 365 jours calendaires, on déduit 104 jours de repos hebdomadaire, 25 jours ouvrés de congés payés et 8 jours fériés chômés coïncidant avec des jours consacrés au travail.

Le forfait correspond donc à 228 jours, soit un différentiel de 10 jours par rapport aux 218 jours prévus par l'article L. 3121-44 du code du travail.

On peut dès lors considérer que le forfait correspond en réalité à 10 jours de repos supplémentaires.

Par conséquent, en cas d'entrée en cours d'année, ce raisonnement conduit à refaire le calcul précédent, mais en tenant compte des droits réels à congés payés pour l'année en cours.

A titre d'exemple : un collaborateur entre le 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Il doit 125 jours de travail (c'est-à-dire 184 jours calendaires – 52 jours de repos hebdomadaire – 2 jours fériés tombant en pleine semaine – 5 jours de repos correspondant aux 10 jours de repos  $\times$  184/365) et non 109 jours (218/2).

#### *e) Dépassement*

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur.

Le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 225 jours par an ; sous réserve du respect des règles relatives au repos hebdomadaire légal, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

Tout ou partie de ces jours pourront être payés, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Ces jours pourront être également placés sur un compte épargne-temps, le cas échéant dans l'entreprise.

#### *f) Rémunération*

Celle-ci est fixée librement par les parties, sans nécessité, du fait de l'absence de référence horaire, de comparer son montant avec l'application des dispositions légales relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

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

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au salarié pour la durée légale du travail majorée de 10 % au minimum.

En cas de dépassement du plafond annuel de 218 jours (217 + 1), chaque jour de travail supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération majorée de 10 % au minimum.

*g) Entretien annuel*

Un entretien annuel individuel avec le salarié est organisé par l'employeur sur les thèmes suivants : charge de travail du salarié, organisation du travail dans l'entreprise, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

### **Article 3**

#### *Accord individuel écrit*

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur, formalisé par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

### **Article 4**

#### *Représentants du personnel*

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits et sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

### **Article 5**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

### **Article 6**

#### *Dépôt*

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 7 février 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FJP.

#### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.