

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 31 DU 3 JANVIER 2012
RELATIF AUX FORFAITS ANNUELS EN JOURS

NOR : ASET1250385M
IDCC : 992

Entre :

La CFBCT ;

La CNTF ;

La FBHF ;

Le SNVD,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé de mettre en place une convention de forfait annuel en jours concernant les cadres ne relevant pas de l'horaire collectif et disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ce qui rend impossible leur intégration dans des horaires prédéterminés et fixes, conformément aux dispositions légales du code du travail.

Article 2

L'article 12 *bis* de la présente convention collective est remplacé par :

« Article 12 *bis*

Forfait cadres en jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année les cadres 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 et les salariés 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, conformément aux dispositions prévues par l'article L. 3121-43 du code du travail.

a) Dispositions générales

Les salariés ayant la qualité de cadres dans le secteur de la boucherie sont respectivement aux niveaux VI et VII de la grille des salaires. Dès lors que leur fonction ne permet pas de contrôler le nombre des heures passées au service de l'entreprise ou que la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée, ils sont au forfait jours.

Ce forfait fait l'objet d'une convention de forfait individuelle, sous forme de contrat ou d'avenant au contrat de travail.

Le nombre des journées travaillées est fixé dans la limite d'un plafond annuel de 218 jours de travail effectif pour une année civile complète de travail et un droit plein à congés payés.

Toutefois, en cas de dépassement du plafond de 218 jours annuels, le nombre de jours travaillés ne peut excéder, pour une année civile, 235 jours.

Le cas échéant, après déduction des congés payés reportés dans les conditions prévues par l'article L. 3141-21 du code du travail, le salarié a la possibilité :

- de prendre les jours de repos correspondant à ce dépassement ;
- d'être rémunéré, moyennant une majoration de salaire au moins égale à 10 % ;
- d'affecter les jours de dépassement à un compte épargne-temps (si celui-ci est prévu par un accord d'entreprise).

Ce choix sera arrêté au cours de l'entretien annuel, organisé à l'initiative de l'employeur.

Selon les contraintes liées à l'exercice de la profession de boucher, boucher charcutier, ou boucher traiteur, les repos pourront être pris en journée ou en demi-journée.

Les salariés concernés par ce type de forfait demeurent soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures, déterminés par les articles L. 3131-1 et L. 3132-2 du code du travail. De plus, conformément à l'article L. 3132-1 du code du travail, les salariés concernés ne pourront travailler plus de 5,5 jours par semaine.

L'amplitude des journées de travail est déterminée individuellement par convention. Cependant, afin de protéger la santé des salariés et leur permettre de trouver un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, l'employeur doit s'assurer, dans le respect de l'activité de l'entreprise, de l'autonomie du salarié et de la législation, que l'amplitude des journées de travail ne dépasse pas 12 heures.

L'employeur doit permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un temps de pause journalier de 1 h 30, qu'ils peuvent répartir à leur convenance sur la journée.

b) Suivi

Le forfait cadres s'accompagne d'un moyen de contrôle permettant de décompter le nombre de journées ou demi-journées travaillées ainsi que le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

Ce document de contrôle est tenu conjointement par l'employeur et le salarié concerné, sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année, l'employeur organisera pour les salariés concernés un entretien annuel individuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;

- l’organisation du travail dans l’entreprise ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Dans les entreprises dotées d’institutions représentatives du personnel, celles-ci sont consultées sur les recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

c) Rémunération

Pour les salariés se situant au niveau VI de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l’échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l’échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 101 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l’échelon C, la rémunération doit être égale ou supérieure à 105 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés.

Pour les salariés se situant au niveau VII de la grille de classification des emplois, la rémunération minimale annuelle brute est déterminée de la façon suivante :

- pour l’échelon A, la rémunération doit être égale ou supérieure à 115 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés ;
- pour l’échelon B, la rémunération doit être égale ou supérieure à 117 % du plafond annuel de la sécurité sociale, sur la base de 218 jours travaillés. »

Article 3

Les accords d’entreprise ou d’établissement conclus dans les entreprises entrant dans le champ d’application du présent avenant ne peuvent comporter de clause dérogeant au présent avenant, sauf disposition plus favorable.

Article 4

Le présent avenant fera l’objet d’un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d’une demande d’extension dans les conditions fixées à l’article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 3 janvier 2012.

(Suivent les signatures.)