

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES**  
**DES TRIBUNAUX DE COMMERCE**  
**(14 novembre 1957)**

---

ACCORD DU 11 JANVIER 2013  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1350349M  
IDCC : 240

**PRÉAMBULE**

Le présent accord a pour finalité de permettre la conclusion de conventions de forfaits en jours sur l'année, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, avec les salariés cadres qui disposent d'une réelle 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.

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

*Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1<sup>er</sup> et 2 de la convention collective nationale du personnel des greffes de tribunaux de commerce.

**Article 2**

*Salariés concernés*

Le présent accord s'applique aux cadres des greffes des tribunaux de commerce pour lesquels l'autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, exclue toute fixation d'horaires préalablement établis.

Peuvent donc être concernés tous les salariés ayant la qualification de cadre au sein des greffes des tribunaux de commerce et notamment les greffiers salariés au sens des dispositions du décret n° 2011-1270 du 11 octobre 2011.

**Article 3**

*Nombre de jours travaillés*

Pour les salariés visés à l'article 2, le temps de travail peut être organisé dans le cadre de conventions de forfait en jours sur l'année.

Le nombre de jours travaillés prévus par le contrat de travail ne devra pas dépasser 218 jours par an, y compris la journée de solidarité.

Le décompte des jours travaillés se fera par principe dans le cadre de l'année civile. Le contrat de travail du cadre concerné pourra cependant prévoir une autre période de référence que l'année civile et notamment la période de référence servant à la détermination des droits à congés payés des salariés.

## Article 4

### *Dépassement du forfait en jours*

Les salariés concernés par le forfait en jours pourront, à la demande de leur employeur et conformément à l'article L. 3121-45 du code du travail, renoncer à une partie de leurs jours de repos à conditions que le nombre de jours travaillés dans l'année ne dépasse pas 225 jours.

Dans un tel cas, l'accord des parties fera l'objet d'un avenant dont la validité ne portera que sur l'année en cours.

L'avenant définira le taux de la majoration des jours travaillés en dépassement du forfait, étant rappelé que ce taux sera au minimum de 10 %.

## Article 5

### *Modalités d'application de la convention de forfait*

Le contrat de travail des salariés concernés ou une convention annexée devra formaliser la durée du forfait jours convenu, cette durée pouvant être inférieure à celle définie à l'article 3.

#### 5.1. Prise des jours de repos

Les dates de prise des jours (ou des demi-journées) de repos seront fixées à l'initiative du salarié en veillant à ne pas remettre en cause le fonctionnement du greffe et à assurer la continuité du service public de la justice. Autant que faire se peut, le salarié respectera un délai de prévenance de 7 jours à l'égard de son employeur. Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours (ou des demi-journées) de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions et impératifs d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

#### 5.2. Contrôle de la bonne application de l'accord

Le recours au forfait en jours ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux règles de nature à préserver la santé et la sécurité des travailleurs. Afin de respecter cet objectif tout en constatant la difficulté à quantifier le temps de travail des salariés dits autonomes, les parties ont convenu d'un ensemble de règles encadrant l'utilisation du forfait en jours.

Déclaration des salariés :

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet. Le contrôle du nombre de jours travaillés se fera via un document faisant notamment apparaître le nombre et la date des journées et demi-journées de travail et de repos ainsi que la qualification desdits repos (congés payés, jour non travaillé, repos hebdomadaire, jour férié chômé...) ; ce document pouvant être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce dispositif de suivi du forfait en jours, en tenant un décompte des journées et demi-journées de travail ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos et de congés, aura pour objectif d'assurer effectivement un contrôle de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'employeur. Ce document sera établi à périodicité hebdomadaire.

Ce document permettra également d'apprécier la répartition de la charge de travail du salarié concernée sur le mois ainsi que sur l'année.

De surcroît, une mesure régulière de l'amplitude des journées travaillées permettra de justifier le respect des règles applicables au salarié au forfait en matière de repos et de durées maximales de travail.

Respect des durées de repos quotidien et hebdomadaire :

Le salarié concerné bénéficie :

- d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ainsi, l'amplitude de travail ne peut dépasser 13 heures par jour ;
- d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail, soit au total, une durée de 35 heures minimum.

Information des représentants du personnel :

Le cas échéant, le comité d'entreprise sera tenu informé des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Contrôle de la charge annuelle de travail :

Un entretien semestriel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, la répartition de cette charge sur le mois ainsi que sur l'année, l'organisation du travail au sein du greffe, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

De plus, dans le cadre de la convention de forfait, la charge de travail devra faire l'objet d'un suivi régulier.

La charge de travail de l'intéressé ainsi que son amplitude de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

A l'issue de cet entretien, dans l'hypothèse où il serait montré que la charge de travail est soit trop importante, soit mal répartie sur l'année, seront consignées les mesures à mettre en œuvre de manière à remédier au dysfonctionnement relevés.

La mise en œuvre de ces mesures ainsi que les résultats qui en découlent sont inscrits de droit à l'ordre du jour de l'entretien semestriel suivant.

### 5.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération mensuelle de l'intéressé est forfaitaire et est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

## Article 6

### *Dispositions particulières*

#### 6.1. Embauche en cours d'année

Lors de chaque embauche, sera défini individuellement pour la première année d'activité le nombre de jours restant à travailler sur la période de référence arrêtée en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés. En effet, 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 le salarié ne peut prétendre.

## 6.2. Absences

Chaque absence d'au moins une semaine calendaire réduira le forfait de 5 jours.

Chaque journée d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération calculée sur la base d'une journée de salaire.

## Article 7

### *Durée et révision de l'accord*

#### 7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et sera déposé ainsi, que ses avenants, par le conseil national des greffiers, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### 7.2. Révision

Chaque signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, sous réserve du respect des conditions de validité propre à tout accord collectif, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

#### 7.3. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par les parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes ;
- elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 1 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;
- durant les négociations l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- à l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).

Les dispositions du nouvel accord, sous réserve du respect des conditions de validité propre à tout accord collectif, se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant 1 année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Toutefois, les contrats de travail prévoyant un forfait en jours et conclus pendant la période d'application du présent accord demeureront applicables.

Fait à Paris, le 11 janvier 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNG.

**Syndicat de salariés :**

SPAAC CFE-CGC.