

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

**IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)**

**AVENANT N° 70 DU 3 JUILLET 2014
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS**

NOR : ASET1451027M

IDCC : 1090

Vu le code du travail, notamment les articles L. 3121-43 et suivants ;

Vu l'article 1.09 *f* de la convention collective ;

Considérant l'opportunité de préciser les conditions du recours aux conventions de forfait en jours, qui sont déterminées par des textes conventionnels établis le 31 mars 2000, pour les adapter aux évolutions légales et jurisprudentielles intervenues depuis l'origine,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le texte de l'article 1.09 *f* de la convention collective est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

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, peuvent conclure une convention de forfait en jours, dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Nombre de jours de travail

La convention de forfait en jours détermine une durée annuelle du travail calculée en jours. Elle s'applique en principe aux contrats de travail à durée indéterminée. 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 auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours. 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 ils ne peuvent prétendre.

La convention de forfait indique la période annuelle sur laquelle elle s'applique, qui peut être l'année calendaire ou bien la période de référence pour les congés payés visée à l'article 1.15 *b*, ou toute autre période définie par un accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention de forfait en jours peut toutefois être conclue pour une durée déterminée, dans les cas suivants :

- contrat à durée déterminée d'au moins 3 mois, conclu avec un cadre qui répond aux caractéristiques définies au point 1 ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant notamment dans le cadre d'un congé parental une période, exprimée en mois, au plus égale à 12 mois et renouvelable, et définissant dans cette période les mois au cours desquels la convention sera appliquée, et les mois non travaillés ni rémunérés ;
- avenant conclu avec un cadre bénéficiaire d'une convention de forfait en jours, déterminant pour une durée déterminée un nombre mensuel de jours de travail inférieur à celui qui résulte de la convention, ainsi que la répartition hebdomadaire de ces jours de travail.

Dans le cas d'une convention de forfait en jours conclue pour une durée déterminée, le nombre de jours de travail ne peut être supérieur à 24 sur un mois, ni supérieur à 218 sur une année. Les jours de congés légaux et conventionnels sont déduits du nombre de jours de travail mensuel convenu, aux dates fixées d'un commun accord entre les parties.

3. Régime juridique

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 temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, le salarié bénéficiant du repos journalier visé à l'article 1.10 *a* ainsi que du repos hebdomadaire dans les conditions indiquées à l'article 1.10 *b* ; toutefois, en cas de dérogation exceptionnelle ou temporaire au repos dominical, les garanties suivantes se substituent à celles prévues par l'article 1.10 *b* : tout dimanche travaillé comptera pour 2 jours de travail, dans le document de contrôle visé à l'article 1.09 *a*, et donnera droit en outre à une indemnité s'ajoutant à la rémunération forfaitaire, égale à 1/22 de ce forfait.

La charge quotidienne de travail doit être répartie dans le temps de façon à assurer la compatibilité des responsabilités professionnelles avec la vie personnelle du salarié, selon les modalités indiquées à l'article 4.06.

4. Rémunération

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

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l'intéressé, majoré de 25 %.

Lorsque le nombre de jours convenu est inférieur à 218 pour une année complète de travail, la majoration mensuelle par rapport au minimum conventionnel visé ci-dessus est recalculée en proportion du nombre de jours convenu.

Lorsque le nombre de jours convenu initialement vient à être réduit d'un commun accord des parties, la rémunération mensuelle est calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait inscrit dans la convention de forfait initiale.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune prestation du contrat de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire. La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

Le choix du forfait en jours 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. »

Article 2

L'article 4.06 de la convention collective, qui prend l'intitulé « Forfait en jours », est modifié comme suit :

« Article 4.06

Forfait en jours

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1.09 *f* de la présente convention collective, n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés, et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un second entretien qui devra se tenir dans les 3 mois qui suivent le premier. »

Article 3

Conformément à l'article 1.09 *f*4 dans sa rédaction antérieure au présent avenant, les entreprises étaient fondées, lorsque le nombre de jours convenu était inférieur à 218 pour une année complète de travail, à appliquer une majoration mensuelle au moins égale à 25 % diminuée de 1 % par jour de travail en moins dans la limite de 10.

De même, lorsque le nombre de jours convenu dans une convention de forfait en jours était inférieur à 208 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne pouvait être inférieure à celle définie ci-dessus, calculée au prorata du nombre de jours de travail convenu par rapport au nombre de jours du forfait de référence en vigueur dans l'entreprise.

Les entreprises qui appliquent les dispositions ci-dessus à la date d'entrée en vigueur de l'avenant pourront les conserver sans limitation de durée, pour les salariés présents comme pour les nouveaux embauchés, aussi longtemps qu'un accord d'entreprise n'aura pas modifié le nombre annuel de jours de forfait en vigueur.

Article 4

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, un accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra être conclu sur le thème du présent avenant, que pour améliorer la situation des salariés dans le respect des articles visés au préambule.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 3 juillet 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;
UNIDEC ;
SPP ;
GNESA ;
SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.