

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

ACCORD DU 29 JANVIER 2015  
RELATIF AUX DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES  
AUX CONTRATS INTÉGRANT UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

NOR : ASET1550263M

IDCC : 2104

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX CONTRATS  
INTÉGRANT UNE CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS

1. Définition des salariés concernés par la convention de forfait en jours

Certains salariés :

- disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- ou dont la durée du temps de travail ne peut pas être prédéterminée et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;
- doivent pouvoir relever d'une convention de forfait en jours.

En tout état de cause, sont expressément concernés par une convention de forfait en jours les salariés relevant des dispositions de l'article L. 3121-43 et qui ont la qualification conventionnelle d'agent de maîtrise ou de cadre.

2. Définition d'une demi-journée ou d'une journée de travail

Un salarié est réputé avoir accompli 1 demi-journée de travail dès lors qu'il a travaillé au moins 4,5 heures (ou 4 heures et 30 minutes) et 1 journée de travail au-delà. Les parties peuvent convenir, par disposition contractuelle expresse, de seuils de décompte de demi-journées et de journées de travail différents sans que la durée minimale de 1 demi-journée ne puisse excéder 5 heures.

En tout état de cause, ces conventions ne peuvent conduire à ce que la durée minimale de repos quotidien soit inférieure à 11 heures consécutives.

L'amplitude de la journée de travail est le temps écoulé entre la première prise de travail et l'heure de la fin du dernier service au cours d'une même période de 24 heures. Elle est au maximum de 13 heures (24 heures – 11 heures de repos quotidien), sauf dérogations légales et réglementaires autorisées.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien rappelées ci-dessus.

### 3. Durée de la convention de forfait en jours

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, le nombre de jours travaillés par an est de 218 et s'apprécie sur une année civile. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que :

- le nombre de jours effectifs de travail soit compris entre 219 et 225, sous réserve que la rémunération de ce temps de travail supplémentaire soit majorée de 10 % ;
- l'employeur et son salarié décident de convenir contractuellement par un acte exprès de dépasser la durée maximale :
  - du nombre de jours travaillés, qui devra être compris entre 226 et 270 jours par an ;
  - du taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui ne pourra être inférieur à 15 %.

La majoration prévue à l'article L. 3121-45, dernier alinéa, est due de plein droit lorsqu'il apparaît que l'employeur n'a pas invité son salarié à solder ses jours de repos supplémentaires et que le nombre de jours de travail effectif se révèle ainsi supérieur à 218 sur l'année civile. Hormis le cas d'un versement de ces jours au profit d'un compte épargne-temps ou de tout autre dispositif légal ou conventionnel ayant des effets équivalents dès lors que le salarié en a librement et expressément décidé, les jours de repos supplémentaires ne se reportent pas d'un exercice civil ou d'une période de référence à l'autre et doivent être payés en fin d'exercice avec les majorations afférentes.

### 4. Suivi de l'exécution de la convention de forfait en jours

#### 4.1. Entretien annuel

Chacun des salariés employés dans le cadre d'un contrat intégrant une convention de forfait bénéficie chaque année d'un entretien annuel au cours duquel sont examinées les conditions d'exécution de la convention de forfait.

Sont notamment abordés au cours de cet entretien les points suivants :

- la charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée ;
- la rémunération en rapport avec cette convention de forfait en jours ;
- le respect de la durée maximale de travail ;
- les amplitudes quotidienne et hebdomadaire de travail.

Cet entretien doit être tenu au plus tard le 30 septembre de l'année en cours.

Il est expressément convenu que le format et le contenu de cet entretien peuvent évoluer pour tenir compte des exigences légales qui deviendraient applicables.

#### 4.2. Suivi sur l'année

Le suivi de la charge et de l'amplitude de travail d'un salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours, en vue de garantir la protection de sa sécurité et de sa santé, est assuré par un examen, au moins trimestriel, des états statistiques de suivi intégrant les indicateurs suivants :

- nombre de jours sur la période considérée avec une présence quotidienne de plus de 9 heures et décompte de la durée de travail pour chacun des jours en dépassement ;
- nombre maximal de jours consécutifs travaillés et vérification de la prise de repos hebdomadaire ;
- solde des prises de congés et contrôle de la prise des congés payés sur la période de référence ;
- suivi des reports de congés payés et des jours de repos supplémentaires ;
- nombres de jours de repos supplémentaires payés en application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

Cet examen est effectué par un collaborateur dûment formé, sans lien hiérarchique direct avec le salarié concerné et ses responsables, de manière à garantir une parfaite indépendance. Les résultats de cet examen sont communiqués aux parties prenantes (salarié en convention de forfait en jours et responsables hiérarchiques directs dudit salarié) pour une mise en place immédiate d'un plan d'action correctif si les impératifs de protection de la sécurité et de la santé du collaborateur sont compromis. Le chef d'entreprise, ou la personne déléguée à cet effet, est tenu informé en temps réel de ce plan d'action et de son suivi. En cas de besoin, des mesures correctives doivent être ordonnées par le chef d'entreprise.

Les institutions représentatives du personnel sont informées et consultées sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur la charge de travail des salariés concernés.

## 5. Dispositions finales

### 5.1. Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes.

### 5.2. Dépôt. – Extension

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CNETh.

**Syndicats de salariés :**

FSPSS FO ;

FSAS CGT.