

Convention collective

**IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATEURS
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)**

**ACCORD DU 28 JANVIER 2016
RELATIF AUX FORFAITS JOURS DE L'ENCADREMENT**

NOR : ASET1650490M
IDCC : 3205

PRÉAMBULE

Le présent accord vise à fixer les dispositions conventionnelles en matière de forfait jours.

Le décompte du temps de travail en jours est une réponse adaptée dès lors qu'elle correspond à des situations clairement identifiées et qu'elle prend en compte son impact sur les conditions et charge de travail des cadres.

En signant cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité élaborer les conditions d'une organisation répondant aux besoins des coopératives tout en garantissant le droit au repos, la maîtrise de la charge de travail des cadres et leur répartition dans le temps. La protection de la santé au travail et le mécanisme de suivi du temps de travail sont également des exigences prises en compte.

Enfin, la rémunération des salariés en forfait jours sera fixée en adéquation avec les responsabilités assumées.

Article 1^{er}

Cadres concernés

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux cadres autonomes sédentaires ou itinérants définis par l'article L. 3121-43 du code du travail, qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service ou du magasin auquel il est affecté.

Néanmoins, en vertu de l'article L. 3121-40 du code du travail, le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès soit dans le cadre de la clause de durée du travail de son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

Article 2

Durée du forfait

La durée du forfait annuel est fixée à 215 jours. Cette durée de 215 jours correspond au nombre de jours travaillés, journée de solidarité incluse, par un cadre présent sur une année complète, déduction faite de ses congés payés intégraux (30 jours ouvrables), des repos hebdomadaires, des jours fériés et de jours de repos supplémentaires dans le cadre de la réduction du temps de travail.

Cette durée sera réduite à due concurrence des jours d'ancienneté prévus par l'article 34 de la convention collective et ne peut avoir pour effet de faire échec à la prise des jours de congés pour événements familiaux.

La rémunération du cadre concerné doit tenir compte des contraintes liées à cette organisation du temps de travail et des responsabilités qui lui sont confiées par une rémunération forfaitaire adaptée. En cas de dépassement du forfait annuel en jours, les jours supplémentaires seront récupérés ou rémunérés selon les dispositions légales.

Article 3

Durées minimales de repos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les durées de travail journalière et hebdomadaire doivent être compatibles avec la prise des repos minimaux à savoir :

- repos journalier minimal de 12 heures ;
- repos hebdomadaire minimal de 36 heures.

Dans le respect de ces prises de repos minimal, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et la coordination des équipes dont il a la charge.

Cette même latitude d'organisation lui impose d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect.

Les moyens de communication, qui permettent d'être joignable en permanence et facilement, et même mis à disposition par l'entreprise ou pris en charge par elle, constituent de simples outils dont le cadre conserve la maîtrise d'utilisation. Les partenaires sociaux, soucieux du respect des temps de repos des cadres, soulignent le droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

Article 4

Travail de nuit, dimanche et jours fériés

Les jours travaillés la nuit, le dimanche ou un jour férié (hors 1^{er} Mai) entrent dans le décompte du forfait annuel de 215 jours.

L'organisation du travail doit permettre le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

En cas de travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié, le jour de repos correspondant à cette journée devra être pris dans un délai maximal de 3 mois.

Article 5

Modalités de décompte des jours travaillés

Chaque jour travaillé, quel que soit le jour ou les horaires, est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait de 215 jours.

Le décompte peut être effectué par demi-journées, sous réserve d'une information préalable de la hiérarchie. Si cela est compatible avec les horaires du salarié, est considérée comme demi-journée toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après cette heure. A défaut, est considérée comme demi-journée de repos toute période d'absence se traduisant par un repos journalier d'au moins 18 heures.

Article 6

Mesure de la charge de travail

Dans le respect de leur autonomie d'organisation, les cadres autonomes doivent fournir, sous la responsabilité de leur employeur, un relevé mensuel signé de leur activité faisant apparaître :

- le nombre et la date des jours travaillés sur le mois ;
- le nombre et la date des repos hebdomadaires, congés payés ou conventionnels et jours pris au titre de la réduction du temps de travail ;
- les dimanches et jours fériés éventuellement travaillés.

Ce relevé doit permettre de vérifier que l'organisation et la charge de travail permettent au cadre de respecter les durées maximales de travail et les prises de repos. Il doit également indiquer si un repos quotidien a été inférieur à 12 heures et en expliquer les raisons. Ce relevé peut également être l'occasion d'apporter des commentaires sur le temps et la charge de travail.

En cas d'anomalie constatée, le cadre sera invité par son supérieur hiérarchique ou son employeur pour examiner les raisons de cette situation et trouver les mesures compensatoires ou d'organisation dès lors que la situation dépasse le cas particulier.

Ces relevés mensuels d'activité serviront de support lors d'un entretien annuel obligatoire à l'initiative de l'employeur, et au cours duquel seront abordés sa charge de travail, l'organisation du travail de l'entreprise, de l'établissement ou du service et ses impacts sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de faire un point sur la rémunération du cadre, mais doit être distinct de l'entretien individuel d'évaluation.

Un entretien supplémentaire peut avoir lieu, à tout moment, à l'initiative du salarié s'il rencontre des difficultés d'organisation de sa charge de travail l'amenant à des durées de travail trop importantes, afin de rechercher des solutions concrètes pour remédier à cette situation.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire par l'identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé 3 mois plus tard afin de s'assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet.

Article 7

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

Article 8

Sécurisation juridique

Le présent accord complète les dispositions de l'article 11 de l'additif fixant les conditions de travail des cadres du 16 octobre 2014.

Article 9

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Formalité. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCC.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC agroalimentaire ;

FGTA FO.