

Brochure n° 3100

**Convention collective nationale**

**IDCC : 43. – ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE  
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE  
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(CCNIE)**

AVENANT DU 27 JUIN 2016  
À L'ACCORD DU 7 JUIN 2000  
RELATIF À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL  
ET AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

NOR : ASET1651005M

IDCC : 43

Entre :

FICIME

FFSCM

UFCC

SNCI

OSCI

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de réviser les dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000, relatifs aux conventions de forfait annuel en jours.

Le présent avenant a pour objet la fixation de nouvelles dispositions conventionnelles d'accès direct en matière « de forfaits jours ». A défaut d'application d'un accord d'entreprise relatif au forfait jours, le forfait jours peut être mis en œuvre dans les entreprises de la branche dans les conditions définies dans le présent avenant.

Cet avenant a pour objet de satisfaire aux exigences de droit au repos et à la protection de la santé au travail telles qu'appliquées par les juridictions nationales. Il prévoit à cet égard un ensemble

cohérent de mesures, tant en ce qui concerne le temps de travail lui-même qu'au regard de son suivi, dont la mise en œuvre constitue une exigence pour l'ensemble des parties prenantes.

Il est rappelé que la conclusion d'une convention annuelle de forfait en jours requiert l'accord écrit du salarié et fait impérativement l'objet d'un accord signé par les parties (contrat de travail ou avenant au contrat).

Le refus du salarié de signer cette convention ne remet pas en cause le contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

## 1. Salariés concernés

Les personnes visées sont les salariés ayant le statut de cadre en application des dispositions de la classification de la convention collective, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Mais également, les cadres dont les rythmes de travail ne peuvent épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés.

## 2. Durée du forfait annuel en jours

### 2.1. Période de référence

La période de référence est fixée à douze mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

### 2.2. Année complète d'activité

Le nombre de jours travaillés dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, au titre d'une année civile complète d'activité est fixé 214 jours.

### 2.3. Forfait annuel en jours réduit

Pour les salariés ayant une activité réduite sur une année civile complète, un forfait annuel inférieur à 214 jours peut être mis en œuvre, au prorata de la réduction de leur activité.

Ces derniers bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

Ils seront rémunérés au prorata du nombre de jours fixé par leur convention individuelle de forfait et leur charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

### 2.4. Incidence des absences

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 les salariés concernés ne peuvent prétendre.

### 2.5. Embauches ou rupture en cours d'année

Pour les salariés embauchés ou soumis à une convention de forfait en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé *pro rata temporis*, dans les conditions fixées au paragraphe 2.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant de la date de passage au forfait au 31 décembre de l'année considérée.

En conséquence, les cadres ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet au titre de la période de référence verront leur nombre de jours travaillés, augmenté du nombre des jours de congés qu'ils n'ont pas acquis.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année civile, le nombre de jours de travail au titre de la convention de forfait annuel en jours est déterminé *pro rata temporis*, dans les conditions fixées au paragraphe 2.1 ci-dessus, compte tenu du nombre de jours courant du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée à la date de rupture du contrat de travail.

En conséquence, en cas de rupture du contrat de travail les jours de repos acquis et non pris à la date de rupture devront être payés.

### 3. Rémunération

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour effectuer la comparaison sont :

- le rachat des jours de repos ;
- les primes d'assiduité et d'ancienneté ;
- l'intéressement et la participation ;
- les primes liées aux conditions de travail (ex. : prime de froid, de danger) ;
- remboursement de frais professionnel ;
- les sommes qui bien que constituant des éléments de salaires sont expressément exclues de l'assiette de comparaison par la source juridique qui les institue ou par toute autre source juridique ; une telle exclusion constituant un avantage social ;
- les gratifications ou primes revêtant un caractère aléatoire, bénévole ou temporaire qualifiées encore de libéralités ;
- les primes professionnelles (ex. : prime de transport) ;
- les primes de vacances ;
- les primes et indemnités d'astreintes et de télétravail.

La mise en place d'un forfait annuel en jours ne doit pas conduire à une réduction de la rémunération annuelle globale du salarié.

### 4. Garanties

Si le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours est autonome dans l'organisation de son emploi du temps, et dans la mise en œuvre du travail confié par l'employeur, celle-ci doit être compatible avec le respect des différents seuils définis ci-dessous et rester dans des limites raisonnables. Les garanties instituées par le présent avenant visent ainsi à garantir le respect de la vie privée des salariés bénéficiaires d'une convention de forfait annuel en jours.

#### 4.1. Temps de repos

##### Repos quotidien

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives.

Les limites de repos n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 12 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail de ces salariés doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

## Repos hebdomadaire

Afin de garantir la santé du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours et de favoriser l'articulation de sa vie privée et de sa vie professionnelle, ce dernier doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire minimal de 24 heures, auquel s'ajoute le repos minimal quotidien de 12 heures, tel que prévu dans le présent article, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Il est toutefois constaté dans la branche que le repos hebdomadaire est en principe de 2 jours consécutifs ou non.

Il est rappelé que, sauf dérogations, le jour de repos hebdomadaire principal est le dimanche, sous réserve des contraintes résultant de l'exécution par le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours de ses missions.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3132-1 du code du travail, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine.

### 4.2. Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos visées par le présent avenant implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

De façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, pendant le repos hebdomadaire, les jours de repos, les congés exceptionnels, les jours fériés chômés et les congés payés, l'employeur doit rappeler au salarié, qu'il n'y a pas d'obligation de répondre pendant ces périodes et doit rappeler à tout l'encadrement, qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé.

### 4.3. Entretien annuel

En application de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours évoquera annuellement au cours d'un entretien avec sa hiérarchie :

- son organisation du travail ;
- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- les conditions de déconnexion ;
- sa rémunération et sa classification.

Le salarié devra être informé, par tout moyen, de la date de l'entretien dans un délai permettant au salarié de préparer et structurer son entretien dans le respect des procédures internes en vigueur dans l'entreprise.

Un compte rendu écrit de l'entretien sera établi et remis au salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours. Il devra être signé par l'employeur et le salarié.

Un ou plusieurs entretiens supplémentaires seront mis en œuvre le cas échéant par le responsable hiérarchique dans le cadre du dispositif d'alerte prévu à l'article 4.4 ou en cas de besoin exprimé par le salarié, l'employeur ou les représentants du personnel à la demande du salarié.

### 4.4. Dispositif de veille et d'alerte

Dans le souci de prévenir les effets d'une charge de travail trop importante sur la santé, un dispositif de veille et d'alerte est mis en place par l'employeur.

Si le salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficultés portant sur des aspects d'organisation ou de charge de travail ou en cas de difficultés liées à l'isolement professionnel du salarié, ce dernier à la possibilité d'émettre par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant qui recevra le salarié dans les huit jours et formulera par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi. L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des délais et dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés, leurs motifs ainsi que les mesures et les délais dans lesquels elles ont été prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

## 5. Décompte des jours travaillés

Le nombre de journées de travail sera comptabilisé sur un document de contrôle établi à l'échéance de chaque mois ou au plus tard de chaque trimestre par le salarié concerné et sera remis, une fois dûment rempli et signé, au service concerné, ou bien par le service concerné qui le remettra une fois dûment rempli et signé, au salarié selon l'organisation interne de l'entreprise. Sa non-remise n'aura pas pour conséquence de remettre en cause la convention de forfait annuel en jours.

Devront être identifiées dans le document de contrôle :

- la date des journées travaillées ;
- la date des journées de repos prises. Pour ces dernières, la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos.

Ces dispositions ne remettent pas en cause, la pratique constatée dans la branche, de permettre la prise des congés payés et des jours de repos en demi-journées.

L'employeur doit s'assurer que ce document de contrôle a été remis par le salarié ou remis au salarié et contresigné.

Ce suivi est en tout état de cause assuré sous le contrôle et la responsabilité de l'employeur qui a pour mission de vérifier l'amplitude journalière de travail du salarié.

En conséquence, le salarié doit remettre le document de contrôle à l'employeur.

Ces documents de comptabilisation du nombre de journées de travail annuelles effectuées seront tenus à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de trois ans.

## 6. Jours de repos

Le nombre de jours de repos est déterminé par la différence entre le nombre de jours ouvrés et le nombre de jours prévu au forfait.

Le nombre de jours ouvrés est déterminé par la différence entre le nombre de jours calendaires de l'année considérée et, les jours de repos hebdomadaires, les jours fériés tombant un jour travaillé et le nombre de jour de congés payés.

Ce nombre est donc variable chaque année et doit être communiqué aux salariés au début de chaque année.

Ces journées de repos supplémentaires pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation du chef d'entreprise ;
- pour les jours restants, à l'initiative du chef d'entreprise.

Ces journées de repos pourront être affectées, pour moitié, à un compte épargne-temps.

A titre d'exemple, pour un salarié soumis à un forfait annuel de 214 jours et pour une année comptant 365 jours et 8 jours fériés tombant un jour travaillé dans l'entreprise et 104 samedis et dimanches, le calcul est le suivant :

365 (jours)  
– 104 (samedis et dimanches)  
– 25 jours de congés payés  
– 8 (jours fériés tombant un jour travaillé)  
= 228 (jours)  
228 – 214 = 14 (jours de repos)

Les jours de congés supplémentaires légaux, prévus par la convention collective ou l'entreprise (congés d'ancienneté, congés exceptionnels liés notamment à des événements familiaux, congés payés supplémentaires...), les absences non récupérables (liées par exemple, à la maladie, à la maternité, à la paternité, etc.), ne peuvent être déduits du nombre de jours de repos ainsi calculé. En revanche, les salariés relevant du présent accord ne pourront bénéficier – sauf accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ou d'une disposition contractuelle plus favorable – de jours de congés supplémentaires pour fractionnement (sauf si celui-ci est imposé par l'employeur).

#### 7. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

#### 8. Portée de l'avenant

Le présent avenant emporte révision des dispositions de l'article 10.3.2 de l'accord du 7 juin 2000 sur la réduction du temps de travail.

Les autres dispositions de l'accord sont inchangées et demeurent en vigueur.

#### 9. Révision

Le présent avenant peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent avenant et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

#### 10. Publicité et date d'effet

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 ou, si elle intervient postérieurement, à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 27 juin 2016.

(Suivent les signatures.)