

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 8 JUIN 2016
RELATIF AUX FORFAITS ANNUELS EN JOURS POUR LES CADRES

NOR : ASET1651093M

IDCC : 1760

Entre

FNMJ

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui donne la primauté à la négociation collective pour l'aménagement du temps de travail.

Il met en place des outils adaptés de gestion du temps de travail pour les salariés qui ont besoin d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et instaure une convention de forfait en jours sur l'année.

Les partenaires sociaux rappellent également leur attachement au respect des droits à la santé et au repos de tout salarié, exigence constitutionnelle permettant d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Ils souhaitent ainsi confirmer les garanties utiles afin de s'assurer notamment du respect des durées maximales de travail et des temps de repos, journaliers et hebdomadaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux 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 du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre au sens de l'annexe IV de la convention collective, hors cadres dirigeants qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi

du temps et dont la nature des fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord exprès du salarié. Elle est établie par écrit. Elle devra formaliser précisément la durée du forfait convenu, la nature des fonctions et la rémunération du salarié.

Article 2

Protection de la santé et de la vie privée

Les partenaires sociaux rappellent au préalable la nécessité pour l'employeur de préserver la santé des salariés en forfait en jours, de garantir leur sécurité, leur repos et l'articulation de leurs vies privée et professionnelle.

Le recours aux forfaits en jours ne doit pas avoir pour effet de porter atteinte aux règles de nature à préserver la santé des travailleurs. Afin de respecter cet objectif, et tout en constatant la difficulté à quantifier le temps de travail des salariés dits autonomes, l'employeur veillera régulièrement à l'organisation du travail de ces salariés et aux éventuelles surcharges de travail.

Article 3

Forfait annuel en jours

3.1. Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres, le nombre de jours travaillés ne devra pas dépasser 218 jours par an (journée de solidarité incluse), journée de solidarité incluse, au prorata en cas d'embauche ou de départ en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés. Ce volume tient compte du nombre maximum de congés payés légaux. Lors de chaque embauche, le nombre de jours restant à travailler sera défini individuellement pour la première année d'activité, en tenant compte notamment de l'absence de droits complets à congés payés.

Dans le cadre d'une activité réduite du salarié, il pourra également être convenu, par convention individuelle, des forfaits portant sur un nombre inférieur au forfait plein de 218 jours (journée de solidarité incluse) prévu ci-dessus.

Le décompte des jours travaillés se fera dans le cadre de l'année civile ou de l'exercice fiscal.

Avec l'accord de la direction, les salariés concernés par le forfait en jours précédemment défini pourront, renoncer à une partie de leurs jours de repos dans la limite de 17 jours par an portant ainsi la limite maximale du nombre de jours travaillés à 235 jours par année civile.

Un avenant annuel indiquera le nombre de jours auxquels le salarié souhaite renoncer et formalisera la durée du forfait en jours convenu. Chaque journée travaillée en sus du forfait contractuel sera majorée de 15 % minimum par référence à l'horaire moyen journalier. L'horaire moyen journalier sera calculé en divisant le salaire annuel de base du salarié par 217 jours.

3.2. Décompte des journées de travail et de repos sur l'année

Les jours de repos seront pris par journées dans la mesure du possible hors saison, sous réserve d'un délai de prévenance réciproque de 15 jours maximum.

A la demande du salarié, la moitié des jours de repos acquis pourront être affectés au compte épargne-temps s'il existe un tel compte au sein de l'entreprise.

Un état des jours de travail et des jours de repos sera établi comme indiqué ci-après.

3.3. Suivi des forfaits en jours

Les partenaires sociaux ont convenu d'un ensemble de règles encadrant l'utilisation du forfait en jours :

Les salariés soumis à une convention de forfait en jours sur l'année devront respecter les repos quotidien et hebdomadaire conformément aux articles L. 3131-1, L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail.

L'interdiction d'utilisation des moyens de communication informatique et téléphonique à la disposition des salariés pendant ces temps de repos impératifs.

Ainsi, ils devront respecter un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien soit 35 heures au total.

Chaque semaine, ils bénéficieront de deux jours de repos, consécutifs ou non, auxquels s'ajouteront les 11 heures consécutives de repos quotidien. Le travail sur 6 jours par semaine sera exceptionnel et devra être justifié par des contraintes spécifiques notamment liées à la saisonnalité de l'activité. Dans cette hypothèse, les salariés devront en référer en amont à leur supérieur hiérarchique en charge du suivi de leur activité qui évaluera l'opportunité d'un travail sur 6 jours par semaine. En tout état de cause, ce travail sur 6 jours serait limité à deux semaines au cours d'un même mois.

Pour chaque journée travaillée, les salariés devront également respecter une amplitude maximale de 12 heures ainsi qu'une interruption d'activité au moins équivalente à 45 minutes.

Le salarié peut refuser tout ordre l'amenant à violer ces dispositions.

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés par les conventions de forfait et de l'impérieuse nécessité de respecter le droit à la santé et au repos des travailleurs, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment la limite du nombre de jours travaillés, l'amplitude de la journée de travail, le repos quotidien et hebdomadaire et la charge de travail du salarié) sera assuré au moyen d'un système de contrôle du nombre de jours travaillés établi chaque trimestre. Afin de décompter le nombre de journées travaillées, ainsi que celui des journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail notamment par le biais du document de contrôle des journées travaillées et d'entretiens réguliers mis en place à chaque fois que cela sera jugé utile. L'employeur ou le supérieur hiérarchique s'assurera que les limites maximales précitées sont bien respectées et que la charge de travail du salarié reste cohérente. Son intervention sera nécessaire en cas de non-respect de ces limites ou de surcharge constatée. Dans ces hypothèses, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation et de prendre le cas échéant toutes les dispositions adaptées.

Indépendamment de ce suivi, le salarié soumis à une convention de forfait qui estimerait que sa charge de travail est trop importante à un moment donné devra en référer à l'employeur ou à son supérieur hiérarchique en charge du suivi de l'organisation de son activité. Un entretien sera alors immédiatement organisé afin d'adapter la charge de travail de l'intéressé, de conserver une amplitude raisonnable dans la limite précitée et de concilier son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

Un entretien individuel annuel avec chaque salarié soumis à une convention de forfait en jours sur l'année sera organisé par l'employeur et permettra d'adapter, si nécessaire, le nombre de jours

travaillés à la charge de travail du salarié et d'évoquer l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables dans la limite précitée et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Il sera aussi l'occasion d'aborder l'organisation du travail dans l'entreprise. Cet entretien annuel aura également pour objet d'examiner les éventuelles difficultés d'articulation de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale du salarié ainsi que l'évolution de sa rémunération. L'entretien individuel sera formalisé par écrit conformément à l'article 1.

Article 4

Rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel, y compris du CHSCT, seront tenus informés au minimum une fois par an 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.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il a été soumis au droit d'opposition et déposé en deux exemplaires dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique auprès du ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Il pourra être dérogé par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord.

Article 6

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentative dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Toute modification de la loi, des textes relatifs à la durée du travail affectant l'équilibre de l'accord entraînerait réexamen de ses dispositions à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)