

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU CALCUL DE LA DURÉE ANNUELLE DU TRAVAIL EN JOURS

NOR : ASET1651123M

IDCC : 1512

Entre

FPI

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les signataires réaffirment leur attachement au droit à la santé, à la sécurité et au repos du salarié qui les a conduits à définir, dans les avenants conclus en février 2000 et juillet 2000 sur l'aménagement du temps de travail, les moyens permettant de maîtriser la charge de travail et sa répartition dans le temps.

Après examen d'arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation au sujet du forfait jours, les signataires du présent accord ont de ce fait tenu à compléter l'article 1.2.2 de l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la convention collective nationale de la promotion immobilière.

Article 1^{er}

Salariés concernés par l'accord

Les signataires précisent que peut être considéré comme un salarié autonome le salarié dont la durée du travail ne peut être prédéterminée en raison de la nature de ses fonctions et de la liberté que ces dernières requièrent dans l'organisation de son emploi du temps.

Le présent accord concerne les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Le forfait jours est mis en œuvre sous réserve de l'accord du salarié concerné, accord matérialisé par une convention individuelle de forfait ou prévu initialement dans le contrat de travail.

Article 2

Dispositions complémentaires à l'avenant signé en 2000

Comme indiqué en préambule, le présent accord précise et complète l'article 1.2.2 :

- à la durée annuelle de travail prévue par l'accord de branche de 2000, il faut ajouter le dispositif de solidarité introduit par la loi postérieurement aux accords conclus en 2000. En conséquence, la durée annuelle de travail est portée à 218 jours, y compris un jour de solidarité. Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée, étant ici rappelé que la limitation de la durée annuelle de travail à 218 jours permet d'ajouter, selon le calendrier de l'année considérée, de 10 à 12 jours de repos au congé annuel ;
- la charge de travail confiée fait l'objet d'un suivi par l'employeur au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif précisant les jours travaillés, les jours d'absence et leur nature ;
- l'entreprise doit permettre le suivi des jours travaillés par le salarié y compris quand ces jours coïncident avec des jours habituellement fermés dans l'entreprise mais pour lesquels l'activité de l'entreprise a requis la présence du salarié ;
- le document ainsi établi par le cadre sous le contrôle de l'employeur, permet au supérieur hiérarchique du cadre d'assurer le suivi mensuel de son organisation du travail et de sa charge de travail préalablement définie. Il permet également le suivi de la prise de jours de repos. Le salarié tient informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail ;
- cette déclaration mensuelle permet d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail ;
- ce document mensuel permet également des échanges entre l'employeur et le salarié sur l'amplitude des journées d'activité. L'employeur doit dans les 15 jours qui suivent la production de ce relevé mensuel examiner les alertes que le cadre aura pu mentionner dans ce document et doit apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. La périodicité de ces échanges est fonction du contenu des documents mensuels et des ajustements de la charge de travail décidés par l'employeur ;
- ces échanges périodiques de suivi de la charge de travail s'ajoutent à l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail qui porte sur la charge de travail du salarié, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié. Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l'article 1.2.2 de l'accord du 18 février 2000, permet ainsi d'adapter la charge de travail ;
- en cas de désaccord sur l'appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel ;
- afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu'indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l'employeur d'un examen par le médecin du travail (art. R. 4624-17 du code du travail) ;
- le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspection du travail pendant trois ans ; il se substitue au document prévu au 1^{er} alinéa du 1 de l'avenant n° 11 *bis* conclu le 12 juillet 2000.

Les signataires précisent qu'une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

- un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et demi-journées de repos ;

- un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas cinq en moyenne sur la période annuelle considérée ; si une semaine comporte 5,5 jours de travail ou 6 jours, d'autres semaines doivent comporter moins de 5 jours de travail ;
- le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à trente-cinq heures.
- une amplitude horaire entre le début et la fin de la journée de travail ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise devant mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11 heures.
- l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation. Ceci implique pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article 3

Rémunération du salarié au forfait-jours et modalités d'accroissement du nombre de jours travaillés sur l'année

Les parties au présent accord estiment que l'autonomie qui permet le recours au forfait-jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées.

Les signataires décident d'ajouter à la prochaine négociation annuelle sur les salaires la définition d'une rémunération minimum pour les salariés en forfait annuel en jours.

Conformément à la loi, les parties au contrat de travail ont la possibilité d'augmenter le nombre de jours de travail en contrepartie d'une augmentation du salaire annuel. Ce nombre de jours de travail supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser une durée maximale absolue de 235 jours.

L'accord entre le salarié demandeur et l'employeur est formalisé par un avenant à la convention de forfait. Cet avenant est applicable uniquement pour l'exercice en cours et doit préciser la rémunération supplémentaire et le taux de majoration afférent aux jours supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours. Il est conclu au moment où la possibilité de dépassement est constatée.

Ce taux de majoration est fixé par le présent accord à 12 % minimum. Il s'applique au salaire journalier défini par l'avenant au contrat de travail mentionné ci-dessus.

Le salarié a également la possibilité, quand ces dispositifs sont mis en place dans l'entreprise, d'alimenter un compte épargne-temps ou un plan d'épargne pour la retraite collectif.

Article 4

Application des dispositions de l'accord

Sans préjudice des dispositions plus favorables comprises dans les conventions individuelles de forfait-jours actuellement en vigueur, les parties conviennent que les dispositions définies dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des accords individuels sur le forfait jours existants ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est communiqué à l'ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)