

Brochure n° 3104

**Convention collective nationale**

**IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE**

---

**ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2016**

**RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES**

**DE MOINS DE 50 SALARIÉS**

NOR : ASET1750024M

IDCC : 176

Entre

LEEM

D'une part, et

UNSA

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord de branche est conclu en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Cette dernière permet à un accord de branche de prévoir des stipulations dédiées aux entreprises de moins de 50 salariés privées de la possibilité de signer un accord d'entreprise en raison de l'absence de délégué syndical ou de salarié mandaté par une organisation syndicale.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur pour les entreprises du secteur employant moins de 50 salariés en matière de temps de travail.

Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'aménager et d'organiser le temps de travail en fonction de leur besoin, et selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Les partenaires sociaux invitent l'employeur, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application du présent accord*

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail et comporte, sous forme d'accord type, les stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés en matière de durée du travail indiquant les différents choix laissés à l'employeur.

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

## **Article 2**

### *Annulation et suppression de la commission de validation paritaire de la branche*

Le présent accord annule et remplace l'accord collectif du 19 avril 2006 relatif au dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical modifié par l'avenant du 24 mars 2011.

En effet conformément, à l'article L. 2232-22 du code du travail, les accords conclus en l'absence de délégué syndical par les représentants élus du personnel ne sont désormais transmis que pour information à la commission paritaire de branche. La commission de validation telle qu'elle avait été créée par l'accord collectif du 19 avril 2006 devient donc sans objet.

## **Article 3**

### *Dispositions sur le temps de travail dans les entreprises de moins de 50 salariés*

DÉCISION UNILATÉRALE SUR LA DURÉE DU TRAVAIL, L'AMÉNAGEMENT ET  
L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL APPLICABLES AU SEIN DE L'ENTREPRISE \_\_\_\_\_

## **CHAPITRE PRÉLIMINAIRE**

### **1. Champ d'application**

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société \_\_\_\_\_ [à compléter].

Il est rappelé que les cadres dirigeants répondant à la définition de l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositifs prévus.

### **2. Définition des différentes catégories de salariés**

#### **2.1. Salariés « non cadres »**

Cette catégorie est composée de salariés non cadres relevant des groupes 1, 2, 3, 4, 5, 5 C « article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 », ou 6 « article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 » de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Option :

#### **2.2. Salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif**

Cette catégorie est composée de salariés cadres « intégrés » à un service, un atelier ou une équipe dont ils peuvent suivre l'horaire collectif relevant au minimum du groupe 6 de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, et de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

### 2.3. [ou 2.2] Les [salariés non cadres et] cadres « autonomes »

Cette catégorie de salariés est composée :

- des 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 de l’atelier, du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés, à savoir exerçant les métiers suivants dans l’entreprise :
- \_\_\_\_\_ [à compléter].

Option :

- des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps pour l’exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Les salariés non cadres en forfait jours devront relever d’un groupe de classification à partir du groupe 4, et exercer une activité en toute autonomie, dans les familles de métiers suivantes : commercialisation-diffusion et promotion, ainsi que les attachés de recherche clinique.

### 2.4. [ou 2.3] Cadres dirigeants, au sens de l’article L. 3111-2 du code du travail

Au sein de la société \_\_\_\_\_ [à compléter], sont considérés comme cadre dirigeant les salariés relevant au moins du groupe \_\_\_\_\_ [à compléter] de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

La qualité de cadre dirigeant doit nécessairement figurer dans le contrat de travail des salariés, ou dans un avenant à ce dernier.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### PRINCIPES GÉNÉRAUX DE DURÉE DU TRAVAIL

#### 3. Définition de la durée de travail effectif, temps de pause et de repos

##### 3.1. Définition du temps de travail

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-1 du code du travail, la notion de durée de travail effectif s’entend du « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-2 du code du travail, il est aussi rappelé que « le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l’article L. 3121-1 sont réunis ».

##### 3.2. Définition du temps de pause

Les temps de pause ne constituent et ne sont pas assimilés à un temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

On entend par pause, un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l’entreprise, pendant lequel l’exécution du travail est suspendue et durant lequel le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles.

Les modalités de prise du temps de pause sont déterminées par l’entreprise qui veillera à respecter l’article 22 e des clauses générales de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique sur la demi-heure de repos payée lorsque les salariés travaillent en travail posté de façon ininterrompue pendant une durée supérieure à six heures.

#### 4. Durées maximales de travail pour les salariés dont la durée du travail est décomptée en heures

Il est rappelé qu'en l'état actuel des dispositions légales et réglementaires, les durées maximales de travail, sauf dérogations éventuelles sont les suivantes :

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (art. L. 3121-22 du code du travail) ;
- la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit pas dépasser 48 heures (art. L. 3121-20 du code du travail) ;
- la durée quotidienne ne peut excéder 10 heures par jour, sauf en cas notamment de travaux exceptionnels ou d'urgence, dans le respect des conditions légales (art. L. 3121-18 du code du travail).

## CHAPITRE II

### MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

#### 5. Organisation du temps de travail en heures par l'octroi de jours de repos sur l'année

##### 5.1. Salariés concernés

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux catégories de salariés de la société \_\_\_\_\_ [à compléter] « non cadres » [éventuellement et cadres « intégrés »] tels que définis aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

##### 5.2. Décompte du temps de travail dans un cadre annuel

La durée du travail applicable à cette catégorie de personnel ne pourra pas excéder 1 607 heures par an incluant l'accomplissement de la journée de solidarité.

Afin d'atteindre un horaire hebdomadaire moyen égal à 35 heures, les salariés bénéficieront de jours de réduction du temps de travail (JRTT) tels que définis ci-dessous, par an, pour un collaborateur à temps plein et présent toute l'année, en contrepartie des heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ces jours de repos seront accordés au prorata temporis du temps de présence dans l'entreprise sur la période concernée.

L'entreprise peut adapter la durée du travail hebdomadaire prévu dans les présentes dispositions à l'aide du tableau indicatif mentionné à l'article 5.3.2.

Les salariés effectueront \_\_\_\_\_ [à compléter] heures hebdomadaires de temps de travail effectif. Cette base de référence s'appliquera aux salariés à temps plein.

En cas de changement de la durée ou de l'horaire de travail, les salariés seront avisés par l'employeur dans un délai minimal de 10 jours calendaires selon les modalités définies par l'entreprise.

### 5.3. Octroi de jours de repos dits « JRTT »

#### 5.3.1. Acquisition des JRTT

##### Détermination du nombre de JRTT

Il est rappelé que le mode de calcul du nombre de JRTT retenu est le suivant :

##### Exemple de calcul

NOMBRE DE semaines travaillées	B Temps de travail hebdomadaire	C Différence entre le temps de travail hebdomadaire et 35 heures par semaine	D Heures à convertir en jours	E Temps moyen quotidien
A	B	C = B - 35 heures	D = A x C	E = B / 5
47 Semaines (le nombre de semaines peut diminuer selon le nombre de semaines de congés payés)	39 heures	4 heures	188 heures	7,8 heures
	38 heures	3 heures	141 heures	7,6 heures
	37 heures	2 heures	94 heures	7,4 heures
	36 heures	1 heure	47 heures	7,2 heures
<p>Exemple de calcul :</p> <p>Pour 37 heures de travail hebdomadaire, le temps de travail au-delà de 35 heures par semaine est égal à 2 heures par semaine. [à compléter selon la colonne C du tableau].</p> <p>Pour cinq semaines de congés payés, le nombre d'heures donnant lieu à une compensation par des JRTT est égal à :</p> <p>47 semaines [à compléter selon la colonne A du tableau] (semaines théoriquement travaillées) x 2 heures [à compléter selon la colonne C du tableau].</p> <p>= 94 heures par an [à compléter selon la colonne D du tableau]</p> <p>La durée quotidienne de travail est égale à :</p> <p>37 heures [à compléter selon la colonne B du tableau] / 5 j</p> <p>= 7,4 heures par jour [à compléter selon la colonne E du tableau]</p> <p>Dès lors, le nombre de JRTT pour l'année 2017 [à compléter : année d'application de la décision unilatérale] est égal à :</p> <p>94 heures annuelles [à compléter selon la colonne D du tableau] / 7,4 heures quotidiennes [à compléter selon la colonne E du tableau]</p> <p>= 12,7 jours arrondis à 13 jours.</p>				

Pour \_\_\_\_\_ [à compléter] heures de travail hebdomadaire, le temps de travail au-delà de 35 heures par semaine est égal à \_\_C\_\_ heures par semaine.

Pour \_\_\_\_\_ [à compléter] semaines de congés payés, le nombre d'heures donnant lieu à une compensation par des JRTT est égal à :

\_\_\_\_A\_\_\_\_ [à compléter] semaines (semaines théoriquement travaillées) x \_\_\_\_C\_\_\_\_

= \_\_\_\_D\_\_\_\_ [à compléter] heures annuelles

La durée quotidienne de travail est égale à :

\_\_\_\_B\_\_\_\_ / 5 j

= \_\_\_\_E\_\_\_\_ heures par jour

Dès lors, le nombre de JRTT pour l'année \_\_\_\_\_ [à compléter] est égal à :

\_\_\_\_D\_\_\_\_ [à compléter] heures annuelles/ \_\_\_\_E\_\_\_\_ heures quotidiennes

= \_\_\_\_\_ [à compléter] jours arrondis à \_\_\_\_\_ jours.

Ce nombre de JRTT correspond à une année complète de travail pour un salarié à temps plein.

##### Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT est l'année civile s'écoulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Les JRTT peuvent être pris dès le début de la période et feront l'objet d'une régularisation en cas de

départ en cours d'année ou de longue absence non assimilée à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail.

### 5.3.2. Prise des « JRTT »

#### Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journée entière ou par demi-journée, consécutives ou non.

#### Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- \_\_\_\_\_ [à compléter] jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, et après information des représentants du personnel s'ils existent. L'employeur ne pourra pas fixer plus de 5 jours de repos par an.
- Les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salariés »). Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leurs prises afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

#### Prise sur l'année civile

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

### 5.3.3. Rémunération et suivi des « JRTT »

Les JRTT sont rémunérés sur la base du maintien du salaire.

Ils font l'objet d'un suivi sur le bulletin de paie ou sur l'outil de suivi informatique en vigueur au sein de l'entreprise.

### 5.4. Définition du temps de repos

En application de l'article L. 3131-1 du code du travail, le repos quotidien a une durée minimale de 11 heures consécutives.

En application de l'article L. 3132-2 du code du travail, le repos hebdomadaire est d'une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévues ci-dessus.

### 5.5. Impact des absences et des arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée *pro rata temporis*.

En conséquence, les salariés embauchés en cours de période se voient affectés un nombre de JRTT au prorata du nombre d'heures de travail effectif.

Il est rappelé que les périodes d'absence suivantes assimilées à du temps de travail effectif n'ont pas d'incidence sur les droits à JRTT :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les jours de repos eux-mêmes ;

- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle continue ;
- les jours enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Toutes les autres périodes d'absence (maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction proportionnelle du nombre de JRTT. Ainsi, le nombre de jours de repos sera diminué proportionnellement au temps d'absence sur l'année civile. Toutefois en cas d'arrêt de travail pour maladie, si le solde de RTT s'avérait positif ou négatif en fin d'année, l'employeur et le salarié examineront ensemble les modalités éventuelles d'un report à l'issue de cette période ou du versement d'une indemnité compensatrice.

Les jours d'absences non assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail réduisent proportionnellement les droits à des jours de repos des salariés (du fait de l'absence d'heures travaillées au-delà de 35 heures par semaine). Par conséquent, cette absence de JRTT ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

## 5.6. Heures supplémentaires. – Déclenchement

### Seuil annuel

Le temps de travail de ces salariés est comptabilisé à la fin de chaque année civile, afin de déterminer, le cas échéant, si des heures supplémentaires ont été dégagées à la fin de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires les heures réalisées au-delà de la limite annuelle de 1 607 heures par an, dans le respect du contingent annuel légal de 220 heures par an.

### Contreparties

Les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur la période de référence annuelle feront l'objet :

- [Soit] d'une majoration de 25 % conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail, pour les 8 premières heures et au-delà à 50 %.

Option : l'entreprise peut faire le choix du paiement des heures supplémentaires ou d'un repos compensateur de remplacement :

- soit d'un repos compensateur de remplacement \_\_\_\_\_ [compléter : préciser les conditions de demande de prise d'un repos compensateur – exemple : Le repos compensateur peut être pris à la demande expresse du salarié. Il est convenu que ces RCR pourront être pris par journée et demi-journée au choix du salarié. Par ailleurs, pour la prise de son repos, le salarié devra adresser une demande écrite à son responsable hiérarchique via le système informatique en vigueur au sein de l'entreprise au moins 7 jours avant la date souhaitée du repos].

## 5.7. Horaire collectif de travail [article optionnel : si l'entreprise souhaite mettre en place un horaire collectif]

L'horaire de travail hebdomadaire est réparti sur cinq jours, du lundi au vendredi.

De façon exceptionnelle, il pourra être demandé à certains salariés de venir travailler le samedi notamment \_\_\_\_\_ [à compléter – exemple : lorsqu'une intervention technique doit être réalisée en dehors de toute période de production...].

L'horaire collectif est affiché par la direction dans les conditions prévues à l'article D. 3171-1 du code du travail.

Ces horaires prévoient des plages variables d'arrivée et de départ qui seront fixées dans un règlement d'horaires variables distinct des présentes dispositions.

## 6. Salariés à temps partiel

### 6.1. Statut du salarié à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de travail effectif est inférieure à la durée légale de travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes dispositions que les salariés à temps plein, sous réserve de dispositions légales spécifiques.

### 6.2. Durée du travail des salariés à temps partiel. – Heures complémentaires

Constituent des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail prévue à son contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires potentiellement réalisables est porté au tiers de la durée du travail contractuelle.

Les heures complémentaires éventuellement réalisées dans la limite de l'article L. 3123-20 du code du travail feront l'objet d'une rémunération majorée de 25 %.

## 7. Organisation du temps de travail en forfait annuel jours

### 7.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés ayant la qualité de salariés non cadres et cadres « autonomes », tels que définis à l'article 2.3 des présentes dispositions [commentaire : il est possible de prévoir que seuls les cadres autonomes (et non les salariés « autonomes ») peuvent bénéficier des conventions de forfait en jours]. Dans l'entreprise, les salariés concernés sont :

– \_\_\_\_\_ [métiers à lister].

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera donc exclusivement à la journée travaillée.

### 7.2. Durée annuelle décomptée en jours

Il est rappelé que l'employeur peut appliquer ces dispositions prévoyant un forfait de 218 jours maximum avec cinq semaines de congés payés directement au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Néanmoins, l'entreprise peut adapter la durée du travail annuel prévu dans les présentes dispositions à l'aide du tableau indicatif ci-dessous.

Exemple de calcul avec un forfait de 218 jours travaillés :

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] – 104 week-ends [à vérifier selon les années]

= 228 jours

228 jours – forfait jours (ex. 218 jours) = \_\_\_\_ (ex : 10 JRTT [à vérifier selon les années])

Les parties conviennent que la durée de travail des salariés visés à l'article 7.1.1 des présentes dispositions est égale à \_\_\_\_\_ [à compléter] jours par année civile.



### 7.3. Octroi de jours de repos ou « JRTT »

#### 7.3.1. Nombre de JRTT

Le nombre de jours de repos est calculé chaque année en fonction du nombre de jours fériés tombant un jour ouvré (cf. tableau ci-dessus).

Exemple de calcul :

En 2017, pour un forfait jours de 218 jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à 11 jours.

En \_\_\_\_ [à compléter], pour un forfait jours de \_\_\_\_ [à compléter] jours travaillés, y compris la journée de solidarité, le nombre de jours de repos est fixé à \_\_\_\_ [à compléter] jours.

Ce nombre est défini pour un collaborateur à temps plein et présent toute l'année.

#### 7.3.2. Période d'acquisition des JRTT

La période d'acquisition des JRTT est l'année civile s'écoulant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### 7.3.3. Prise des JRTT

##### Prise par journées ou demi-journées

Les repos accordés aux salariés concernés par le présent article sont pris par journées entières ou par demi-journées, consécutives ou non.

##### Fixation des dates

Les dates de prise de repos sont fixées comme suit :

- \_\_\_\_ jours de repos fixés à l'initiative de l'employeur (« JRTT employeur »), au début de chaque période de référence, et après information des représentants du personnel s'ils existent. L'employeur ne pourra pas fixer plus de 5 jours de repos par an ;
- Les jours de repos restants seront fixés à l'initiative des salariés, après validation par le supérieur hiérarchique (« JRTT salariés »).

Il est rappelé que les JRTT doivent être posés dans un délai raisonnable préalablement à leur prise afin de ne pas désorganiser l'activité des services.

##### Prise sur l'année civile

Les jours de repos acquis au cours d'une période de référence devront obligatoirement être pris au cours de l'année civile concernée.

Ils devront en conséquence être soldés au 31 décembre de chaque année et ne pourront en aucun cas être reportés à l'issue de cette période ni faire l'objet d'une indemnité compensatrice. L'entreprise veillera à ce que l'ensemble des jours de repos soient pris sur l'année civile.

### 7.4. Rémunération des salariés

La rémunération des salariés sous forfait jours est fixée sur une base annuelle dans le cadre d'une convention individuelle de forfait conclue avec chaque intéressé. La prise de JRTT est neutre sur la rémunération qui est maintenue.

### 7.5. Conclusion d'une convention individuelle avec chaque salarié concerné

Le dispositif susvisé sera précisé dans une convention individuelle de forfait en jours conclue avec chacun des salariés concernés sur la base des modalités rappelées ci-dessus.

Les termes de cette convention rappelleront notamment les principes édictés dans la présente décision unilatérale et comporteront les mentions exigées conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail.

## 7.6. Impact des absences et arrivées/départs en cours de période sur la rémunération

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au prorata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète, auquel seront éventuellement ajoutés les jours de congés payés non acquis, le cas échéant. Le nombre de JRTT sera recalculé en conséquence.

Les salariés engagés sous contrat à durée déterminée et présents une partie seulement de l'année civile, se verront appliquer des règles de prorata identiques.

Il est rappelé que les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif n'ont aucune incidence sur les droits à jours de repos forfaitaire. Il en va ainsi notamment pour :

- les jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- les jours fériés ;
- les jours de repos eux-mêmes ;
- les repos compensateurs ;
- les jours de formation professionnelle continue ;
- les jours enfant malade ;
- les heures de délégation des représentants du personnel et délégués syndicaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Toutes les autres périodes d'absence (exemple : maladie, congé sans solde...) du salarié pour quelque motif que ce soit entraîneront une réduction d'autant du nombre jours restant à travailler du forfait en jours. Le nombre de jours de repos sera recalculé en conséquence.

Les jours d'absences non assimilés à du temps de travail effectif pour le décompte du temps de travail réduisent d'autant le forfait en jour restant à travailler sur l'année. L'impact que ce nouveau forfait en jours peut avoir sur les jours de repos, ne peut s'assimiler à une récupération des absences de la part de l'employeur.

## 7.7. Forfaits jours réduits

Si des salariés étaient amenés à travailler un nombre de jours inférieurs au forfait défini pour les salariés à temps plein, un avenant spécifique serait alors mis en place en accord avec les intéressés.

Le forfait jour sera recalculé proportionnellement à la durée du travail de l'intéressé. Le nombre de jours non travaillés sera recalculé en conséquence.

Exemple de calcul avec un forfait réduit à 80 % de 218 jours travaillés :

$$218 \text{ jours} \times 80 \% = 174 \text{ jours}$$

Calcul des jours non travaillés :

365 jours [à vérifier selon les années] dans l'année – 25 jours de congés payés – 8 jours fériés [à vérifier selon les années] – 104 week-ends [à vérifier selon les années]

$$= 228 \text{ jours}$$

$$\text{Les jours non travaillés} = 228 \text{ jours} - 174 \text{ jours} = 54 \text{ jours}$$

La rémunération est lissée et correspond à 80 % de la rémunération à temps plein.

## 7.8. Repos quotidien et hebdomadaire

Les salariés concernés en forfait jour bénéficient de 13 heures de repos consécutives entre chaque journée de travail et de 48 heures consécutives de repos hebdomadaires.

Il est demandé à chacun des salariés d'organiser son activité afin qu'elle s'inscrive dans ces limites, sous le contrôle de l'employeur.

## 7.9. Contrôle du nombre de jours travaillés

### Suivi individuel et contrôle

Le nombre de jours travaillés est décompté selon le système de gestion des temps et des activités en vigueur au sein de l'entreprise.

Ce système permet de garantir en outre le suivi de :

- la date et le nombre de jours travaillés ;
- la date et le nombre de jours de repos ;
- le positionnement de ces jours.

### Entretien individuel annuel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65 du code du travail, un entretien individuel annuel sera organisé avec chaque salarié concerné afin de faire le point avec lui sur :

- sa charge de travail son organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- l'amplitude de ses journées de travail ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours de repos.

Ainsi, à l'occasion de cet entretien, le salarié pourra indiquer à son supérieur hiérarchique qu'il estime sa charge de travail excessive. Cet entretien est distinct de l'entretien professionnel sur les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié aura aussi la possibilité à tout moment de saisir son supérieur hiérarchique ou son employeur en cas de difficulté relative à sa charge de travail. Dans cette hypothèse, l'employeur organisera un entretien avec le salarié dans un délai raisonnable.

## 7.10. Droit à la déconnexion

Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur, dans une charte, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent selon les modalités fixées par l'article L. 2242-8, alinéa 7, du code du travail.

## CHAPITRE III

### ENTRÉE EN VIGUEUR

## 8. Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur le \_\_\_\_\_ .

L'entreprise appliquant l'accord type ci-dessus défini s'engage à adresser à la commission paritaire de branche la décision unilatérale appliquée.

#### **Article 4**

##### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non-signataires du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de deux ans pour envisager les adaptations du présent accord qui pourraient s'avérer nécessaires en fonction du bilan des accords appliqués dans les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5**

##### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

#### **Article 6**

##### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 17 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)