

Brochure n° 3363

Convention collective nationale  
IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES  
DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES  
ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

---

AVENANT DU 25 AVRIL 2017  
PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 16 DU TITRE VI  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750592M  
IDCC : 2785

Entre  
SYMEV  
CNCPJ  
SNCPJ

D'une part, et  
CSFV CFTC  
FS CFDT  
SPCPSVV CFE-CGC  
FESSAD UNSA

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet*

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 16 du titre VI de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires afin de tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 2008, des principes édictés par la charte sociale européenne et la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La révision de cet article est l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre sécurisé permettant de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

## Article 2

### *Actualisation des dispositions relatives aux conventions de forfait annuelles en jours*

L'article 16 du titre VI de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires est modifié comme suit :

#### « Article 16

#### *Conventions de forfait annuelles en jours*

##### 16.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3123-43 du code du travail, peuvent être soumis au présent article 16, les salariés cadres qui ont un coefficient supérieur ou égal à 300 et 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 qu'ils dirigent ou auquel ils sont intégrés.

##### 16.2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours doit impérativement faire l'objet d'un accord écrit signé par les parties.

Ce document doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuelle en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

##### 16.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Le salarié soumis à une convention de forfait annuelle en jours sur l'année doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'une convention de forfait annuelle de 216 jours travaillés ou sur la base de la convention de forfait définie en entreprise.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut (au minimum 120 %) en vigueur à la date de ce choix.

Le bulletin de paie du salarié soumis à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours, et indiquer ce nombre.

##### 16.4. Nombre de jours travaillés dans l'année

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 216 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté définis éventuellement

par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 28 de la convention collective nationale.

L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

#### 16.5. Convention de forfait annuelle en jours sur l'année réduite

La convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours défini à l'article 16.4 ou dans l'accord d'entreprise.

Dans ce cas, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### 16.6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 216 jours de travail sur l'année pour un salarié ayant acquis un droit à congés payés complet), le salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible se fait au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

#### 16.7. Décompte du nombre de jours de travail

La convention de forfait annuelle en jours s'accompagne d'un décompte du nombre de jours ou de demi-journées travaillés au moyen d'un document de suivi objectif, fiable et contradictoire.

À cet effet, l'employeur est tenu d'établir un document faisant apparaître :

- le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année ;
- le nombre et les dates des jours ou demi-journées travaillés ;
- le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, congés pour événements familiaux, jours de repos...).

Ce suivi est complété par le salarié mensuellement sous le contrôle de l'employeur. Le salarié remet le relevé déclaratif mensuel à son employeur conformément à la loi travail n° 2016-1088 du 8 juin 2016.

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de respecter la prise de l'ensemble des jours de repos.

#### 16.8. Garanties

*Temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail*  
*Obligation de déconnexion. – Entretien annuel individuel*

##### 16.8.1. Temps de repos

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ce salarié doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces 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.

#### 16.8.2. Obligation de déconnexion

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

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il sensibilisera le salarié à l'usage des outils numériques.

#### 16.8.3. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé à partir du document établi et remis par le salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié est tenu d'informer son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Le document de suivi ci-dessous permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui doit alors le recevoir dans les 7 jours et formuler par écrit les mesures mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié.

#### 16.8.4. Entretien individuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, et afin de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur organise, au minimum une fois par an, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, un entretien individuel avec chaque salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours. Cet entretien individuel fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Au cours de cet entretien sont évoquées :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération du salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge de travail, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

#### 16.9. Consultation des institutions représentatives du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise ou, à défaut, le délégué du personnel est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économique et sociale unique. »

### **Article 3**

#### *Notification. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 avril 2017.

(Suivent les signatures.)