

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 6 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À L'ARTICLE 8.11 DES CLAUSES COMMUNES
(ET POUR LES DEUX FONCTIONS TECHNIQUES, À L'ARTICLE 12 DU 3.3
DU 3 DE L'ANNEXE 2) [FORFAIT EN JOURS]

NOR : ASET1751139M
IDCC : 3090

Entre
SNES
SNDTP
PRODISS
SMA
SCC
CAMULC

D'une part, et
SNAPAC CFDT
SNAM CGT
SYNPTAC CGT
FCCS CFE-CGC
FNSAC CGT
FASAP FO
FC CFTC
F3C CFDT
SNAPS CFE-CGC
SNACOPVA CFE-CGC
SCSL CFTC
SN2A FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu entre les parties signataires du présent avenant d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Article 1^{er}

L'article 8.11 des clauses communes est ainsi modifié :

« Article 8.11

Forfait en jours

Catégories de salariés concernés

Des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec certains salariés compte tenu des responsabilités découlant de leur fonction.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation et la gestion de leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée à tout salarié occupant des fonctions relevant des niveaux de qualification cadre groupe 1 ou cadre groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, compte tenu de l'ensemble de ses fonctions, ne peut être soumis à un planning contraignant répondant à des horaires prédéterminés.

Conventions individuelles de forfait en jours

Le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en œuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cet écrit mentionne :

- le poste occupé et la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié ;
- la période de référence et le nombre de jours travaillés au cours de celle-ci ;
- les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
- les modalités de décompte du temps de travail et de suivi et d'évaluation de la charge de travail ;
- les dispositions permettant le droit à la déconnexion.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire.

Période de référence

La période de référence du forfait s'étend sur 12 mois correspondant à l'année civile ou à une période courant du 1^{er} septembre au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir proposer de conventions de forfait en jours.

Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos.

Ce plafond de jours travaillés correspond à une année complète de travail d'un cadre justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels.

En cas d'embauche ou départ de l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de travail est réduit en conséquence en tenant compte du nombre de mois de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence.

Rémunération

La rémunération est fixée sur l'année et est versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

Modalités de décompte du temps de travail

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le temps de travail des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est en principe décompté en journée de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journée de travail.

A cet effet, un document mensuel de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (art. L. 3121-18, 20, 22, 27 du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

- durée quotidienne de repos : 11 heures ;
- durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail habituelle mais seulement à indiquer l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

L'employeur veille ainsi à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de sorte que le solde de jours non travaillés restant à la fin de la période de référence soit nul.

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;

- l’articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Les relevés mensuels d’activité pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l’objet d’un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu’il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d’un entretien supplémentaire afin qu’une solution adaptée soit recherchée. L’employeur fait droit à sa demande d’entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel ayant conclu une convention de forfait annuel en jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance

Les partenaires sociaux rappellent que les moyens de communication à distance, qui permettent d’être joignable plus facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet objectif implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L’employeur veille au respect par ses salariés de ce droit à la déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de repos.

En outre, les employeurs veillent à ce que l’utilisation des outils de communication à distance mis à la disposition des salariés reste raisonnable et n’entraîne pas de surcharge de travail excessive.

L’utilisation à des fins personnelles des outils de communication à distance professionnels, si celle-ci est tolérée par l’employeur, ne saurait conduire à considérer que le droit à déconnexion du salarié n’est pas effectif.

Les présentes dispositions s’appliquent sous réserve des accords d’entreprise pouvant être conclus dans les entreprises relevant du champ d’application de la convention, au titre de l’article L. 2242-8-7 du code du travail.

Article 2

Le présent avenant met fin et se substitue aux dispositions de l’article 12 du III.3 du titre III de l’annexe 2, lequel article est en conséquence supprimé.

Article 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu’auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud’hommes du lieu de conclusion. Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

En application des dispositions de l’article L. 2261-15 du code du travail, l’ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l’objet d’un arrêté d’extension.

A l’issue d’un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d’évaluer l’opportunité d’une éventuelle révision.

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 6 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)