

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS**  
**ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

---

**ACCORD DU 19 JUILLET 2017**  
**RELATIF À LA CONVENTION DE FORFAIT ANNUEL**  
**EN JOURS POUR LES CADRES**

NOR : AGRS1797261M  
IDCC : 7017

---

Entre  
AFdPZ

D'une part, et  
FGA CFDT  
CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Il ne peut être conclu une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail qu'après acceptation du salarié relevant obligatoirement de la catégorie définie ci-dessous :

Les cadres (coefficients 250, 300, 350 et 400) 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.

**Article 2**

*Conditions de mise en place*

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci. Cet écrit détaille avec précision les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions. Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année et la période de référence du forfait annuel ;
- la rémunération correspondante ;
- le nombre d'entretiens de suivi dudit forfait.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute. Il ne peut constituer un motif de licenciement.

### **Article 3**

#### *Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle*

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou en demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets. L'année complète s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année civile suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés)  
soit : nombre de jours à travailler =  $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$

Dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Une copie écrite de cette information sera remise au salarié chaque année.

### **Article 4**

#### *Forfait en jours réduit*

Si les parties conviennent d'un nombre annuel de jours travaillés fixé en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 3 du présent avenant, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait individuelle. Sa charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

### **Article 5**

#### *Rémunération*

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La rémunération ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel comprenant la compensation des heures supplémentaires et bonifications ou majorations légales.

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

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

## Article 6

### *Jours non travaillés*

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), les salariés titulaires d'une convention de forfait annuelle en jours bénéficient de jours non travaillés dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours non travaillés par journée entière ou demi-journée du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend. Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance de 1 mois. L'employeur peut reporter la prise de jours non travaillés en cas d'absences simultanées de cadres autonomes ou en cas d'événements exceptionnels nécessitant sa présence, en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 48 heures en cas d'absences pour maladies ou accidents d'autres cadres autonomes et à 24 heures en cas d'urgences vitales animales.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours non travaillés autres que les jours de repos hebdomadaires. Ces périodes devront faire l'objet d'un affichage.

En accord avec l'employeur, le salarié peut renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 235 jours.

L'avenant est seulement valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

## Article 7

### *Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés*

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées ou demi-journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié. Ce relevé déclaratif mensuel sera signé par le supérieur hiérarchique ou par le responsable du personnel.

## Article 8

### *Garanties : temps de repos/charge de travail/amplitude des journées de travail/entretien individuel*

### Article 8.1

#### *Temps de repos*

Les salariés concernés par un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

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.

## **Article 8.2**

### *Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées*

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

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

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, l'employeur ou le responsable hiérarchique pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

## **Article 8.3**

### *Entretiens individuels*

Dans le cadre du suivi de la charge de travail, un entretien doit être organisé chaque année entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

À tout moment, s'il estime avoir une surcharge de travail, le salarié pourra alerter également l'employeur et obtiendra un entretien avec son supérieur hiérarchique ou avec le responsable du personnel dans les 5 jours suivants sa demande écrite. Le salarié peut se faire assister par un membre du CHSCT, ou à défaut par un délégué du personnel. Un compte rendu de l'entretien sera alors signé par les deux parties.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

## **Article 9**

### *Consultation des IRP*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, les représentants du personnel sont informés et consultés chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, et synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT.

## **Article 10**

### *Suivi médical*

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié ou de l'employeur, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

## **Article 11**

### *Droit à la déconnexion*

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

Aucune sanction ne pourra être retenue si le salarié ne répond pas en dehors de ses heures habituelles de travail.

## **Article 12**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre qui suit la parution au *Journal officiel*.

Il fera l'objet des formalités des dépôts et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 19 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)