

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**
(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses
ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,
jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)

AVENANT N° 2017-5 DU 8 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1850215M
IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective et des accords collectifs nationaux qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er}.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

Article 1^{er}

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Il est précisé que l'objectif est que l'ensemble des dispositions en matière de droit du travail soit intégré aux dispositions générales de la convention collective dans le chapitre temps de travail.

Article 2

La convention collective – chapitre VII est ainsi modifiée :

I. – L'article 7.0 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 7.0

Durée du travail – Heures supplémentaires

a) La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires des salariés sont fixées, dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

L'étalement de la durée hebdomadaire de travail pourra s'effectuer sur 5 jours et demi.

b) Le contingent annuel d'heures supplémentaires est de 130 heures.

c) Il est précisé que les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne donnent lieu aux majorations légales.

d) Conversion de la rémunération des heures supplémentaires sous forme de repos.

Par dérogation aux dispositions du code du travail, relatives au paiement des heures supplémentaires, les établissements donneront priorité à la prise de repos compensateur de remplacement par rapport à tout ou partie des heures supplémentaires, quel que soit le régime juridique de l'horaire (référence hebdomadaire ou annualisation).

Dans cette hypothèse, les établissements détermineront, après consultation des représentants du personnel s'il en existe :

- le caractère individuel ou collectif de la conversion en temps de repos ;
- la ou les périodes de l'année pendant lesquelles les heures supplémentaires seront converties en temps de repos, l'année entière pouvant être retenue, éventuellement, le nombre minimum d'heures supplémentaires qui seront converties en temps de repos.

Ces heures supplémentaires rémunérées sous forme de repos, ouvriront droit, en outre, au repos compensateur dans les conditions et limites légales, mais ne s'imputeront pas sur le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires. »

II. – L'article 7.1 – Répartition hebdomadaire du travail est supprimé et remplacé par l'article 7.1 ainsi rédigé :

« Article 7.1

Durée quotidienne de travail et repos

a) Durée quotidienne du travail

En application du code du travail, la durée quotidienne maximale du travail effectif, par salarié, ne peut excéder 10 heures.

Néanmoins, par dérogation à l'alinéa précédent, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures consécutives, pendant les périodes saisonnières, dépassements exceptionnels récupérables immédiatement.

b) Repos quotidien et hebdomadaire

Les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire s'appliquent. »

II. – L'article 8.3 est supprimé et remplacé par l'article 7.2 ainsi rédigé :

« Article 7.2

Temps de pause

Tous les salariés bénéficient de temps de pause conformément aux dispositions légales.

Lorsque dans une entreprise il existe des salariés occupant un emploi sédentaire ayant un horaire de travail de jour ininterrompu de 7 h 48 au moins, ils bénéficient d'un arrêt de travail payé de 30 minutes pour le casse-croûte. Cet arrêt se situe à l'intérieur de cet horaire suivant les nécessités du service. »

III. – L'article 7.2 est modifié et remplacé par l'article 7.3 ainsi rédigé :

« Article 7.3

Jours fériés

Les jours fériés légaux sont chômés. Ces derniers sont rémunérés, conformément à la législation en vigueur, pour tout le personnel sans condition d'ancienneté. »

IV. – L'article 7.3 est modifié et remplacé par l'article 7.4 ainsi rédigé :

« Article 7.4

Travail du dimanche et des jours fériés

Sous réserve du respect des textes relatifs au repos hebdomadaire, les salariés travaillant un dimanche ou un jour férié légal, percevront une majoration de salaire de 100 %, sans tenir compte de la date d'embauche.

Le cumul des majorations pour travail du dimanche ou jour férié légal et des majorations pour heures supplémentaires éventuelles ne peut dépasser la majoration de 100 % susvisée, sauf dans le cas où les dispositions légales applicables de droit prévoient une majoration au moins égale à 100 % pour le travail du dimanche ou du jour férié. Ceci cesse de s'appliquer si la loi obligerait à l'avenir à des dispositions plus favorables pour les salariés. »

V. – L'article 7.4 est modifié et remplacé par l'article 7.5 ainsi rédigé :

« Article 7.5

Congés payés

Pour l'application du droit aux congés payés et de ses modalités, le chef d'entreprise se référera à la législation et aux dispositions réglementaires en vigueur.

À la date du 30 avril, les congés payés dont le droit a été ouvert au titre de la période de référence précédente doivent avoir été pris.

Dans le cas d'un droit incomplet à congés payés sur l'année, des périodes de congés sans solde peuvent être programmées, avec l'accord exprès des deux parties.

Lorsque les congés payés sont pris par roulement, la date de congé de chaque salarié sera arrêtée, conformément aux dispositions légales, au plus tard 1 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

En raison du caractère saisonnier de la profession, les congés payés au-delà des 2 premières semaines peuvent être attribués en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

Après information et consultation des institutions représentatives du personnel cette (ces) période(s) de forte activité est (sont) définie(s) par l'employeur chaque année et le personnel en est informé par affichage, au moins 3 mois avant la date limite de fixation de l'ordre des départs en congés.

Après 1 an de travail effectif dans l'entreprise, les absences pour maladies, en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une durée totale de 2 mois pendant la période de référence pour le calcul des congés payés sont considérées comme temps de travail effectif.

La 5^e semaine de congés payés fait l'objet des dispositions, ci-après :

Elle peut s'exprimer sous forme de 1 semaine calendaire ou 6 jours ouvrables ou 5 jours ouvrés.

Ses modalités d'attribution sont les suivantes :

a) Sont exclus de ces 5 semaines, les jours fériés, les jours de fractionnement légaux, les congés personnels pour événements familiaux et les jours acquis par ancienneté.

Les congés prévus conventionnellement ou contractuellement dans les entreprises pour fêtes locales et ponts sont compris dans les congés annuels sauf accord spécifique.

b) Cette semaine devra être prise en dehors de la (ou des) période(s) de forte activité de l'entreprise.

c) Cette semaine ne doit pas être accolée à d'autres congés payés, sauf accord particulier, elle ne peut donc être génératrice de jours supplémentaires de fractionnement. »

VI. – L'article 7.5 est modifié et remplacé par l'article 7.6 ainsi rédigé :

« Article 7.6

Autorisations d'absences rémunérées pour événement personnel

Tout salarié aura droit, sur justification, aux autorisations d'absences rémunérées pour événements familiaux comme suit :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs : 6 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou du concubin ou du partenaire de Pacs : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès d'un enfant : 6 jours ouvrables (*) ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrables (*) ;
- décès du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables (*) ;
- mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables pour chaque naissance ou arrivée (en cas de naissances multiples, le nombre de jours est multiplié par le nombre de naissance ou d'adoption).

Ces 3 jours ouvrables peuvent être consécutifs ou non, après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou d'arrivée en cas d'adoption.

Après 3 mois d'ancienneté :

- décès des beaux-frères, belles-sœurs : 1 jour ouvrable (*).

Après 1 an d'ancienneté :

- décès des grands-parents : 1 jour ouvrable (*) ;
- événements religieux personnels traditionnellement accompagnés d'une fête de famille : 1 jour ouvrable ;
- en cas de maladie d'un enfant âgé de moins de 14 ans : absence maximale de 15 jours calendaires consécutifs par année civile, dont les 5 premiers rémunérés sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de sa présence au chevet de l'enfant.

(*) En cas de décès, il sera accordé 1 jour supplémentaire lorsque l'événement nécessite un déplacement de plus de 1 000 kilomètres aller et retour. »

VII. – L'article 7.1 est modifié et remplacé par l'article 7.7 ainsi rédigé :

« Article 7.7

Annualisation du temps de travail

1. L'annualisation du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une entreprise.

2. Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année.

Cette répartition devra faire l'objet d'adaptation par accord d'entreprise ou sera mise en œuvre directement dans les conditions prévues dans cet accord de branche après consultation des représentants du personnel.

3. Période d'annualisation

L'annualisation s'apprécie usuellement, soit sur l'année civile, soit sur l'année de l'exercice comptable.

4. Calendrier – Programmation indicative

L'annualisation est établie par écrit selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation des représentants du personnel, ainsi qu'un affichage sur les tableaux de la Direction.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés au moins 3 jours ouvrés à l'avance pendant les périodes saisonnières, 7 jours ouvrés en période hors saison.

5. Modalités de mise en œuvre

La durée quotidienne de travail pourra atteindre 12 heures de travail effectif pendant les périodes saisonnières, selon les limites fixées par la convention collective.

La limite supérieure de l'amplitude de l'annualisation est fixée à 44 heures par semaine, étant précisé que les périodes de basse activité pourront comporter des semaines dont l'horaire de travail ne devra pas être habituellement inférieur à 24 heures hebdomadaires, sauf semaines dites « de récupération » ou de repos ramenées par exception à horaire 0. Le travail par relais et roulement est autorisé.

Les variations d'horaires enregistrées dans les limites de l'annualisation fixées ci-dessus ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, tel que défini au présent accord : elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur.

6. Durée moyenne de travail

Lorsque les établissements optent pour la mise en place de l'annualisation des horaires de travail, la durée moyenne annuelle de travail de référence ne devra pas dépasser 1 607 heures par période annuelle incluant la journée de solidarité.

Les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent alors droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur dans les conditions fixées au code du travail.

7. Contingent annuel d'heures supplémentaires

En cas d'annualisation, le nombre d'heures effectuées pendant les semaines de haute activité dépassant l'horaire hebdomadaire normal déterminera le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires octroyé pour la période de référence. Ce contingent est ainsi fixé :

NOMBRE D'HEURES par semaine (haute activité)	CONTINGENT
Au-delà de 35 et jusqu'à 39	130
40	110
41	90
42	70
43	50
44	30

Le contingent sera donc précisé lors de la présentation de la programmation annuelle et ne pourra être changé au cours de l'exercice considéré.

8. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'application de l'annualisation, la rémunération mensuelle de base sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base mensuelle (à l'identique de la mensualisation) correspondant à l'horaire effectif moyen hebdomadaire, hors gratifications conventionnelles.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de mise ou de départ en retraite.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation (embauche ou départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paye. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera conformément au point 6.

9. Garanties collectives

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention consultative des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'annualisation de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle des représentants du personnel, faire le bilan de l'application du dispositif d'annualisation d'horaire. »

VIII. – L'article 7.8 est créé et ainsi rédigé :

« Article 7.8

Le recours au travail à temps partiel sur des emplois permanents ou temporaires, constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux établissements, dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel, de répondre à leurs besoins spécifiques en matière d'organisation, ainsi qu'aux aspirations de leurs salariés au temps choisi.

Les horaires à temps partiel pourront être mis en œuvre au sein des établissements après avis des représentants du personnel, conformément au cadre légal.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel pourront être pratiqués, sous réserve que l'inspecteur du travail dont relève l'établissement en ait été préalablement informé.

1. Garanties individuelles

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou

se libérant, sous réserve que cet emploi relève de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Afin de faciliter l'expression de ce droit, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par voie d'affichage sur les panneaux réservés à la communication du personnel ou directement au salarié concerné, si préalablement ce dernier en a exprimé le souhait par écrit.

Tout recrutement à temps partiel, ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit comprenant toutes les mentions légales.

2. Garanties collectives

Il sera remis aux représentants du personnel conformément aux dispositions légales, à cette réunion, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués et le nombre de contrats de travail à temps partiel.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Les représentants du personnel seront régulièrement informés et consultés au moins une fois par an, dans le courant du premier trimestre civil, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

3. Travail à temps partiel hebdomadaire ou mensuel

a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Le contrat de travail à temps partiel peut prévoir une répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et ce, dans les limites définies au code du travail.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail prévue contractuellement à l'intérieur de la semaine ou entre les semaines du mois devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

À l'exception des salariés affectés au nettoyage, la période de travail minimale continue est fixée à 3 heures au cours d'une même journée.

Le nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée est limité à une, ne pouvant excéder 2 heures.

b) Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, des heures complémentaires à l'horaire contractuel pourront être effectuées sur demande de l'établissement, pour autant qu'un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

4. Travail à temps partiel annualisé

a) Durée du travail et répartition de l'horaire de travail

Pour les personnels employés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, il pourra être conclu un contrat de travail à temps partiel, sur une base annuelle, en application des dispositions conventionnelles susmentionnées.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail devra être notifiée au salarié au moins 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

b) Heures complémentaires

Selon les nécessités du service, et sur demande de l'établissement, il pourra être recouru à des heures complémentaires à l'horaire contractuel et, le cas échéant, à des heures supplémentaires, pour autant :

- que leur nombre n'excède pas 10 % de la durée annuelle convenue ;
- qu'un tel recours soit mentionné dans le contrat de travail.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

c) Rémunération du temps partiel annualisé – lissage

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois :

- soit selon l'horaire réellement travaillé ;
- soit sur la base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale à 1/12 de la rémunération annuelle de base hors gratifications conventionnelles (idem modulation) correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

Quel que soit le choix opéré pour le versement de la rémunération, à cette dernière s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires effectuées au cours de la période de paye considérée, ainsi que les indemnités de sujétions spéciales (travail de nuit, dimanche, astreintes, etc.).

d) En cas de lissage

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié à temps partiel annualisé.

Si le volume d'heures d'absence au cours d'un mois considéré était supérieur à celui correspondant pour le même mois au salaire mensuel régulé, le solde des heures d'absences non indemnisées serait décompté sur la rémunération du mois suivant.

En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel régulé.

Enfin, en cas de rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur ou le motif, sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée annuelle de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle régulée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paye, sur la base de son temps de travail déjà effectué.

5. Le droit des salariés à temps partiel

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées (temps partiel annualisé) résultant de la répartition des horaires de travail ou s'écoulant entre deux périodes travaillées, sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps complet.

Néanmoins, compte tenu de l'aménagement du temps de travail, les congés payés seront pris en dehors des périodes travaillées (sauf accord contraire entre les parties) et ne s'imputeront pas sur la durée annuelle du temps de travail effectif prévue au contrat.

Dans cette hypothèse, le salarié à temps partiel annualisé percevra une indemnité de congés payés qui ne pourra être inférieure à 1/10 de la rémunération totale qu'il aura perçue au cours de la période de référence.

Les salariés à temps partiel bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'établissement de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle.

Par ailleurs, en cas de maladie, ils bénéficieront du complément employeur aux indemnités journalières sécurité sociale appliqué aux salariés à temps complet au sein de l'établissement, résultant soit d'une convention collective, de la loi sur la mensualisation ou d'une convention d'établissement.

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. »

IX. – L'article 7.9 est créé et ainsi rédigé :

« Article 7.9

Personnel en forfait jours

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères précités.

Peuvent également conclure une convention de forfait en jours sur l'année, les 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. Ces salariés disposent d'une grande liberté et indépendance dans l'organisation de leur activité.

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour 1 année complète de travail, un plafond annuel de 216 jours travaillés incluant la journée de solidarité. La période de référence est l'année calendaire, à défaut de précisions contraires fixant une autre période de 12 mois.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire, la valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur de 1 demi-journée, en le divisant par 44.

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Afin d'exercer leur droit à la déconnexion, les titulaires d'une convention de forfait en jours et leurs employeurs veilleront respectivement à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication numériques à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales. Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas, 1 mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas, le dimanche ne peut être travaillé sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du salarié concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journées, sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou par avenant au contrat de travail du salarié concerné, les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Si, en cours d'année, le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation du travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions comme notamment par exemple l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation sur le forfait jour, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minima avec une amplitude quotidienne régulière déraisonnable doit en référer, par écrit, auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de l'analyse et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Les représentants du personnel seront informés annuellement des conséquences pratiques de la mise en œuvre du décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

En cas de dépassement du plafond annuel de 216 jours dans le respect des conditions et limites légales, la durée annuelle travaillée ne pourra par ailleurs excéder 235 jours. »

X. – L'article 7.10 est créé et ainsi rédigé :

« Article 7.10

Compte épargne-temps

1. Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) conformément aux dispositions du code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou un complément de rémunération.

2. Salariés bénéficiaires

Les salariés ayant au moins 1 année d'ancienneté ininterrompue pourront ouvrir un compte individuel suite à la décision de l'employeur. À cet effet, les salariés intéressés doivent effectuer une demande écrite d'ouverture de compte.

3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui devra communiquer, une fois par an, au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au compte.

4. Alimentation du compte

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les congés et repos prévus conventionnellement quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord ;
- le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an ;
- le report de la cinquième semaine conformément aux dispositions légales.

Lors de la consultation des représentants du personnel, l'employeur précise au préalable l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter aux comptes individuels, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation des comptes.

En l'absence de représentants du personnel, l'employeur informe au préalable les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur, au plus tard le 1^{er} mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

5. Utilisation du compte épargne-temps

5.1. Utilisation du compte pour financer en tout ou en partie des congés :

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou en partie les congés sans solde suivants :

- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé parental d'éducation ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de fin de carrière.

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé création d'entreprise, congé parental, sont celles définies par la loi.

Les autres congés ainsi obtenus devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit de reporter le départ effectif en congé dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de 3 mois.

5.2. Utilisation du compte pour compléter sa rémunération :

Tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le CET pour compléter sa rémunération dans les conditions fixées légalement.

6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation (salaire brut horaire calculé sur la moyenne des 12 derniers mois), étant précisé que toute journée placée sur le CET correspond à 7 heures (salaire brut horaire calculé sur la rémunération moyenne des 12 derniers mois divisée par le nombre de jours fixés par accord de branche ou d'entreprise et par sept).

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

7. Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel moyen (comme définit ci-dessus) au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

8. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée (notamment en cas de transfert d'entreprise) de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur 6 mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte. Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération, après déduction des charges sociales salariales.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié. »

Article 3

Les dispositions des annexes catégorielles sont modifiées comme suit.

I. – L'annexe II. – Dispositions particulières au personnel ouvrier-employé :

A. – L'article 2.0 du chapitre 2 est supprimé.

B. – L'article 3.1 du chapitre 3 est supprimé.

II. – L'annexe III – Dispositions particulières aux agents de maîtrise et techniciens :

L'article 2.0 du chapitre 2 est supprimé.

L'article 2.3 est modifié comme suit : le terme « 7.3 » est remplacé par « 7.4 ».

III. – L'annexe IV – Dispositions particulières aux cadres :

L'article 2.4 du chapitre 2 est supprimé.

L'article 2.3 est modifié comme suit : le terme « 7.3 » est remplacé par « 7.4 ».

Article 4

Les dispositions de l'accord du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi sont modifiées comme suit :

I. – Les articles 1, 4, 5, 7, 11, 12 et 13 de l'accord du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi sont supprimés.

II. – Les articles 2, 3, 6, 8, 9, 10 de l'accord du 20 avril 1999 relatif à l'orientation et à l'incitation à la réduction du temps de travail en faveur de l'emploi sont intégrés aux articles 7.0 à 7.10 du chapitre VII de la convention collective et sont modifiés comme susmentionnés à l'article 2 du présent avenant. Ainsi :

A. – L'article 2.1 Durée légale hebdomadaire de travail de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.0 a) des dispositions générales de la convention collective.

B. – L'article 2.2 Durée quotidienne de travail de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.1 des dispositions générales de la convention collective.

C. – L'article 3 de l'accord est modifié et intégré aux articles 7.1 et 7.2 des dispositions générales de la convention collective.

D. – L'article 6 – 1 à 7 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.7 des dispositions générales de la convention collective.

E. – L'article 6 – 8 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.9 des dispositions générales de la convention collective.

F. – L'article 8 – 1 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.7 – 7 des dispositions générales de la convention collective.

G. – L'article 8 – 2 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.0 d) des dispositions générales de la convention collective.

G. – L'article 9 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.8 des dispositions générales de la convention collective.

H. – L'article 10 de l'accord est modifié et intégré à l'article 7.10 des dispositions générales de la convention collective.

Article 5

Modalités de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à

l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément au code du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)