

Brochure n° 3127

Convention collective nationale
IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

ACCORD N° 108 DU 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN HEURES OU EN JOURS

NOR : ASET1850210M
IDCC : 1396

Entre :
ADEPALE,
D'une part, et
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Partant du constat que la majorité des accords soumis à la commission paritaire de validation des accords collectifs concernent l'organisation du travail sous la forme d'un forfait ;

Vu l'attachement des signataires d'une part, à s'assurer que les conventions de forfait garantissent une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui choisissent un tel mode d'organisation du travail et d'autre part, à sécuriser juridiquement les entreprises qui proposent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés et notamment les entreprises de moins de 50 salariés ;

Vu que les accords collectifs conclus avec les représentants élus du personnel n'ont plus à être soumis à l'approbation de la commission paritaire de validation des accords collectifs depuis l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Les parties au présent accord ont décidé de définir le cadre dans lequel les entreprises de la branche peuvent en application directe des dispositions qu'ils définissent proposer à leurs salariés d'organiser leur temps de travail sous la forme d'un forfait en heures ou en jours sur l'année.

Les dispositions du présent accord sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant les forfaits en heures ou en jours sur l'année.

Article 1^{er}

Salariés concernés

1.1. Forfait annuel en heures

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année :

- les cadres 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 ;
- les TAM et cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

1.2. Forfait annuel en jours

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année :

- les 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 ;
- les TAM et 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.

Article 2

Période de référence du forfait

La période de référence des forfaits en heures ou en jours est fixée du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 3

Nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait

3.1. Forfait en heures

Le forfait annuel en heures dans la limite duquel la convention individuelle peut être conclue est de 1 827 heures. Afin de définir la rémunération du salarié en forfait en heures sur l'année, les heures qui excèdent 1 607 heures constituent des heures supplémentaires qui devront être majorées de 25 %.

3.2. Forfait en jours

La convention individuelle de forfait en jours conclu entre un salarié et son employeur ne pourra pas dépasser 215 jours sur la période de référence telle que définie à l'article 2. Il doit être tenu compte des jours de congés pour ancienneté dont le salarié peut bénéficier en application de l'article 32 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés pour déterminer le nombre de jours du forfait.

Le salarié qui le souhaite peut toutefois, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Un tel renoncement doit être sans incidence sur le nombre de jours de congés payés auquel le salarié a droit en application des dispositions légales et conventionnelles. Dans une telle hypothèse, le nombre de jours travaillés par un salarié en forfait jours ne pourra pas dépasser 230 jours.

Si le salarié renonce à une partie de ses jours de repos, un avenant à la convention individuelle de forfait détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire sans qu'il puisse être inférieur à 10 % jusqu'à 225 jours et 15 % au-delà. Un tel avenant ne vaut que pour la période de référence en cours et ne saurait être tacitement reconduit. Il est rappelé qu'en application de l'article 39 de la convention collective pour les industries de produits alimentaires élaborés, ces jours de repos auxquels le salarié renonce peuvent être affectés sur son compte

épargne-temps. Il est précisé que les majorations prévues par le présent article sont comprises dans les éléments pouvant être affectés au compte épargne-temps.

Article 4

Absences, arrivées et départs en cours d'année

4.1. Absences en cours d'année

4.1.1. Récupération des heures ou des jours perdus

Seules peuvent être récupérées les heures ou les jours perdus par suite d'une interruption collective du travail résultant :

- de causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;
- d'inventaire ;
- du chômage de 1 jour ou de 2 jours ouvrables compris entre 1 jour férié et 1 jour de repos hebdomadaire ou de 1 jour précédant les congés annuels,

ainsi que les absences non rémunérées ou indemnisées telles que les congés sans solde.

Les autres absences rémunérées en application des dispositions légales ou conventionnelles, ou indemnisées en application de l'article 40 des dispositions de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés ou en application de l'article 7 de son annexe « Ingénieurs et cadres », ne devront pas faire l'objet de récupération. Ces heures ou jours d'absence seront assimilés à du temps de travail effectif pour apprécier le respect du forfait annuel en heures ou en jours.

4.1.2. Incidence sur les rémunérations

Pour les absences non rémunérées ou non indemnisées la déduction suivante sera appliquée : rémunération mensualisée/22 par jour d'absence.

Pour les absences indemnisées en application de l'article 40 des dispositions de la CCN pour les industries de produits alimentaires élaborés ou en application de l'article 7 de son annexe « Ingénieurs et cadres » l'assiette de l'indemnisation devra correspondre à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Elle est définie en retenant la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois, déduction faite du montant de la prime annuelle.

4.2. Arrivée et départ en cours d'année

En cas de mise en place d'une convention individuelle de forfait en cours de période de référence :

- le plafond du forfait en heures est proratisé selon le cas en fonction des formules suivantes :
 $(\text{nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre}/365) \times 1\,827$
ou $(\text{nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} janvier et la date de départ}/365) \times 1\,827$.
- le plafond du forfait en jours est proratisé selon le cas en fonction des formules suivantes :
 $(\text{nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre}/365) \times 215$
ou $(\text{nombre de jours calendaires compris entre le 1^{er} janvier et la date de départ}/365) \times 215$.

L'employeur peut, afin de garantir le respect des plafonds proratisés, imposer la prise de congés acquis depuis la date d'embauche avant le 31 décembre.

En cas de départ en cours de période de référence il est appliqué une déduction ou un complément de salaire au prorata du forfait sur la période de référence.

Article 5

Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit faire l'objet d'un écrit. Elle doit comporter :

- la caractérisation selon laquelle le poste occupé par le salarié répond aux conditions permettant de recourir à une convention de forfait telles que définies par l'article 1^{er} ;

- le nombre d’heures ou de jours compris dans le forfait ;
- la période de référence du forfait ;
- la rémunération correspondant au forfait ;
- pour les conventions de forfait en jours :
 - les modalités selon lesquelles le décompte de jours réalisés sera effectué ;
 - un rappel des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
 - les modalités selon lesquelles l’employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié et sur l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- le nombre minimum d’entretiens ;
- les règles du droit à la déconnexion dont plage horaire de déconnexion des outils professionnels de communication à distance.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en heures ou en jours sur l’année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n’est pas constitutif d’une faute.

Des modèles de conventions individuelles de forfaits sont annexés au présent accord.

Article 6

Suivi de la charge de travail et conciliation avec vie personnelle

Les dispositions du présent article visent les forfaits individuels en jours.

6.1. Évaluation et suivi de la charge de travail

Le salarié en forfait jours est libre de l’organisation de son temps de travail dans le respect du nombre de jours prévus dans sa convention individuelle de forfait et des temps de repos quotidiens et hebdomadaires prévus par le code du travail. Il établit mensuellement un document récapitulatif des journées de travail effectuées au cours du mois sur la base d’un modèle défini par l’entreprise. Ce document récapitulatif doit comporter :

- la date de chaque journée travaillée ;
- un déclaratif des éventuels non-respects des temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Le supérieur hiérarchique du salarié au forfait en jours s’assure mensuellement que ce document récapitulatif est effectivement renseigné et du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires. Le constat du non-respect de la réalisation de ce document récapitulatif, ou des temps de repos quotidiens et hebdomadaires conduit à la tenue d’un entretien entre le salarié et son supérieur hiérarchique dans le courant du mois suivant celui au titre duquel le constat de non-respect a été effectué. Au cours de cet entretien il est effectué un rappel des règles d’organisation des journées de travail et de leur enregistrement. À cette occasion, il pourra être évoqué la charge de travail du salarié, son articulation avec la vie personnelle du salarié, le droit à la déconnexion ainsi que l’organisation du travail dans l’entreprise.

6.2. Entretiens périodiques

En dehors des cas où un entretien doit être organisé en application de l’article 6.1 le supérieur hiérarchique du salarié au forfait en jours organise semestriellement un entretien au cours duquel est évoqué la charge de travail du salarié, l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l’organisation du travail dans l’entreprise.

Si le salarié au forfait en jours, a le sentiment que la charge de travail qu’il a à accomplir est difficilement conciliable avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires, le volume de jours de son forfait ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il peut prendre l’initiative de proposer la tenue anticipée de l’entretien semestriel.

6.3. Droit à la déconnexion

Le respect des temps de repos quotidiens de 11 heures consécutives et hebdomadaires de 35 heures consécutives ainsi que le respect d'une bonne articulation entre vie professionnelle et vie personnelle impliquent le droit pour le salarié de déconnexion des outils de communication à distance.

À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion prévues soit dans un accord d'entreprise, soit dans une charte, il est défini dans l'entreprise, les plages horaires pendant lesquelles le salarié n'est pas supposé prendre un appel ou consulter ses e-mails. Pendant ces mêmes plages, le salarié au forfait en jours s'abstiendra de passer tout appel professionnel ou d'envoyer un e-mail professionnel. Ces plages horaires sont précisées dans la convention individuelle de forfait.

Article 7

Suivi des conventions de forfait

Le comité d'entreprise ou le comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire relative à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Article 8

Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 9

Révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé pour tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par courrier précisant son objet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de demande de révision.

Toute révision éventuelle du présent accord fera l'objet de la conclusion d'un avenant soumis aux mêmes règles de dépôt et publicité que le présent accord.

Article 10

Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Article 11

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

CLAUSES D'UNE CONVENTION INDIVIDUELLE DE FORFAIT ANNUEL EN HEURES

En qualité de..... (préciser les fonctions exercées en référence à l'accord collectif – TAM ou Cadre) et compte tenu du fait que

Option 1 : la nature des fonctions de..... (prénom)..... (nom) ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de (l'atelier ou le service ou l'équipe) auquel il est intégré

Option 2 :..... (prénom)..... (nom) dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps

..... (prénom)..... (nom) sera soumis à un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel exprimé en heures dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Par conséquent, la durée annuelle de travail de..... (prénom)..... (nom) est fixée à..... (nombre) heures (durée maximum de 1 867 heures) ; l'année de référence s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Remarque :

L'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours fixe un plafond de 1 867 heures pour 1 année complète. En cas d'arrivée en cours d'année, le plafond en heures est proratisé selon la formule suivante : (nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre/365) × 1 827.

..... (prénom)..... (nom) gèrera son temps de travail sur l'année dans les limites d'une durée quotidienne de travail effectif de 10 heures et hebdomadaire de 48 heures avec un maximum de 46 heures sur 12 semaines consécutives.

En contrepartie de la mission qui lui a été confiée,..... (prénom)..... (nom) percevra une rémunération annuelle brute forfaitaire de..... (montant) € correspondant à l'horaire annuel maximal de travail fixé au présent contrat.

Remarque :

Somme au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise + majorations de 25 % des heures comprises entre 1 607 heures et 1 827 heures.

Cette rémunération sera versée par douzième.

..... (prénom)..... (nom) qui exerce les fonctions de..... (préciser les fonctions exercées en référence à l'accord collectif – TAM ou Cadre) a pour mission de..... (nature de la mission qui doit être réalisable dans le temps imparti).

– si le salarié est un cadre :

Compte tenu que..... (prénom)..... (nom) dispose d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et que ses fonctions ne le conduisent pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de (l'atelier ou le service ou l'équipe) auquel il est intégré,..... (prénom)..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Ou

Compte tenu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du travail et compte tenu de son degré d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps,..... (prénom)..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

– si le salarié est un TAM :

Compte tenu de l'impossibilité de prédéterminer sa durée du travail et compte tenu de son degré d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps,..... (prénom)..... (nom) est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par l'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours.

Par conséquent, la durée annuelle de travail de..... (prénom)..... (nom) est de..... (nombre) jours travaillés ; l'année de référence s'entendant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Remarque :

L'accord national n° 108 du 13 décembre 2017 relatif aux conventions de forfait annuel en heures ou en jours fixe un plafond de 215 jours pour 1 année complète. Si le salarié bénéficie de jours de congés pour ancienneté, le nombre de jours du forfait est réduit à due concurrence. En cas d'arrivée en cours d'année, le plafond en heures est proratisé selon la formule suivante : (nombre de jours calendaires compris entre la date d'embauche et le 31 décembre/365) × 215.

..... (prénom)..... (nom) dispose d'une autonomie dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien de 11 heures consécutives et au repos hebdomadaire de 24 heures consécutives.

..... (prénom)..... (nom) percevra une rémunération annuelle de..... (montant) €. Cette rémunération est forfaitaire et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée à..... (prénom)..... (nom) dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par la présente convention individuelle de forfait.

Cette rémunération sera versée par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

..... (prénom)..... (nom) peut, après accord avec son supérieur hiérarchique, demander à renoncer à une partie de ses jours de repos. L'accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique devra se faire par écrit.

Le nombre maximal de jours travaillés comprenant le nombre de jours de travail imposés par le forfait et le nombre de jours de repos auxquels peut renoncer le salarié ne peut excéder 230 jours.

La rémunération de ces jours travaillés supplémentaires est majorée de 10 % jusqu'à 225 jours et de 15 % au-delà.

..... (prénom)..... (nom) établira mensuellement, sur la base du modèle défini par l'entreprise, un décompte des journées travaillées au cours du mois. Le décompte d'une journée suppose l'accomplissement d'un minimum de..... (nombre) heures de travail.

Remarque :

Ce document récapitulatif doit comporter *a minima* :

- la date de chaque journée travaillée ;
- un déclaratif des éventuels non-respects des temps de repos quotidiens et/ou hebdomadaires.

Le constat du non-respect de la réalisation de ce document récapitulatif, ou des temps de repos quotidiens et hebdomadaires conduit à la tenue d'un entretien entre..... (prénom)..... (nom) et son supérieur hiérarchique dans le courant du mois suivant celui au titre duquel le constat de non-respect a été effectué. Au cours de cet entretien il est effectué un rappel des règles d'organisation des journées de travail et de leur enregistrement. À cette occasion, il pourra être évoqué la charge de travail de..... (prénom)..... (nom), son articulation avec sa vie personnelle, le droit à la déconnexion ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

En dehors des cas où un entretien est organisé en application des dispositions visées ci-dessus, un entretien semestriel est organisé par le supérieur hiérarchique de..... (prénom)..... (nom) au cours duquel sont évoquées la charge de travail de..... (prénom)..... (nom), l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Si..... (prénom)..... (nom) a le sentiment que la charge de travail qu'il a à accomplir est difficilement conciliable avec le respect des repos quotidiens et hebdomadaires, le volume de jours de son forfait ou le bon déroulement de sa vie personnelle, il peut prendre l'initiative de proposer la tenue anticipée de l'entretien semestriel.

Afin que..... (prénom)..... (nom) exerce ses fonctions dans le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires il bénéficie d'un droit à la déconnexion. Pendant les plages horaires suivantes :

- plage quotidienne : de.....à..... (horaire)
- plage hebdomadaire : du..... (jour) à.....(heure) jusqu'au..... (jour) à..... (heure)

..... (prénom)..... (nom) n'est pas supposé prendre un appel professionnel ou consulter ses e-mails professionnels et s'abstiendra de passer tout appel professionnel ou d'envoyer un e-mail professionnel.