

Brochure n° 3074

Convention collective interrégionale

**IDCC : 2002. – BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

ACCORD DU 8 MARS 2019

RELATIF AU FORFAIT JOURS POUR LES CADRES

NOR : ASET1950650M
IDCC : 2002

Entre :
GEIST ;
FFPB,

D'une part, et
CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de palier l'incapacité qu'ont certaines entreprises dépourvues de délégué syndical à négocier des accords sur le forfait jour et pour que les salariés de ces mêmes entreprises puissent travailler selon un mode d'organisation du temps de travail qui leur convienne, tout en étant pleinement assurés de la protection de leurs droits, les partenaires sociaux ont décidé d'adopter le présent accord.

Les parties signataires invitent à cet égard les employeurs, dans la mise en œuvre de cet accord, à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés qui passeront au forfait jour.

Article 1^{er}

Aménagement du temps de travail sur l'année sous forme de forfait jours pour les cadres

Le présent chapitre a pour objet d'adapter le mode de décompte et de suivi du temps de travail aux besoins de l'entreprise comme à ceux de ses collaborateurs, au moyen des forfaits en jours.

L'aménagement du temps de travail sur l'année sous la forme de forfait jours a pour objectif :

- d'adapter la notion de temps de travail et son suivi, aux cadres dont l'organisation de la fonction et l'autonomie rendent inadapté tout horaire et de façon générale tout décompte du temps de travail en heures ;
- de prendre en compte de façon équilibrée les attentes légitimes des collaborateurs, et les contraintes de fonctionnement propres à l'entreprise.

Plus précisément :

Améliorer sans cesse l'efficacité dans l'organisation des services rendus aux clients des entreprises de la branche et permettre l'adaptation permanente des ressources humaines de l'entreprise aux évolutions quantitatives et qualitatives de l'activité, prévisibles ou non.

Dès lors, la direction qui appliquera le forfait jour ne pourra pas imposer de quelconques horaires aux collaborateurs concernés membres de son encadrement.

Elle devra par conséquent :

- laisser une autonomie totale à ces mêmes collaborateurs dans l'organisation du travail ;
- considérer en conséquence la notion de forfait en jours comme une réponse satisfaisante à la fois pour les collaborateurs concernés et pour la meilleure organisation.

Article 1.1

Champ d'application du forfait jours

1.1.a. Entreprises comprises dans le champ d'application

Toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de la blanchisserie – teinturerie et nettoyage (blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie) du 17 novembre 1997 et qui ne disposent pas de délégués syndicaux pour négocier ce type d'accord.

Toutefois, les entreprises ayant des délégués syndicaux ou un conseil d'entreprise pourront décider, par accord collectif d'entreprise ou de groupe, d'appliquer le présent accord de branche, ou rédiger le leur.

1.1.b. Entreprises exclues du champ d'application

Sont exclues du champ d'application de l'accord les entreprises déjà couvertes par un accord sur le forfait jours.

1.1.c. Salariés susceptibles d'être concernés

Les salariés susceptibles d'être concernés sont les cadres (à ce jour classés au coefficient 7-1, 8-1 et 9-1) 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Soit, en l'état actuel des organisations, de façon non exhaustive et à titre d'illustration, les :

- référents métiers cadres ;
- chefs de service (statut cadre).

Les personnes occupant les missions suivantes ne rentrent donc pas dans le champ d'application de l'accord :

- les cadres dirigeants, soit en l'état actuel de l'organisation de l'entreprise et à titre d'illustration : les directeurs de région et les membres du comité de direction. Ces cadres bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, de responsabilités étendues et peuvent engager l'entreprise ;
- les autres cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée ou qui ne disposent pas d'une pleine autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 1.2

Convention individuelle de forfait jours

La convention individuelle de forfait en jours devra impérativement faire l'objet d'un écrit avec l'accord exprès des salariés concernés.

La durée du travail, en jours, des salariés visés au présent article sera fixée individuellement par cette convention de forfait annuelle selon les formes suivantes :

La convention est établie en nombre de jours, au contrat de travail ou par avenant à celui-ci.

1.2.a. Forfait jour plein

Le nombre de jours servant de base contractuelle est fixé au maximum à 218 travaillés par année civile.

Le nombre de 218 jours travaillés, correspond à l'hypothèse où l'intéressé dispose de droits complets à congés payés et en planifie effectivement 25 jours ouvrés sur l'année civile. En cas de prise de congés payés inférieure (en particulier pour les nouveaux embauchés) ou supérieure à ce nombre, le nombre de jours travaillés sera adapté en conséquence et pourra s'établir jusqu'à 243 jours (218 + 25).

Illustration du calcul : 365 jours calendaires - 104 jours (samedi-dimanche sur l'ensemble de l'année) - 25 jours de congés payés (droit plein) - nombre de jours fériés sur l'année (hors samedi-dimanche) – nombre de jours de repos sur l'année = 218 jours.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de 218 jours.

1.2.b. Forfait jour réduit

En fonction des nécessités propres à certains emplois et de l'accord des parties, le nombre de jours travaillés peut-être dans certains cas inférieur à 218 jours, ce qui peut, par conséquent, conduire à la conclusion d'un forfait jours réduit.

Pour les salariés ayant acquis des jours d'ancienneté, les jours d'ancienneté viendront en déduction du nombre de jours travaillés.

Article 1.3

Organisation du planning et modalités de prévenance

a) L'année de référence se définit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

b) Les jours ou demi-journées travaillés seront à répartir sur l'année.

Notion de demi-journée : une demi-journée (matin) s'achève au plus tard à 13 heures.

Une demi-journée (après-midi) commence au plus tôt à 12 heures.

c) Planning annuel :

- le collaborateur communiquera un projet de planning annuel par écrit dans les délais fixés ci-dessous, et s'efforcera de positionner ses jours de repos en respectant les nécessités opérationnelles et, en tout état de cause, en dehors des jours de grande activité, de production importante de réunions régulières (hebdomadaires, mensuelles...) ;
- ce projet de planning prévisionnel des jours ou demi-journées travaillés et non travaillés est transmis en début de chaque trimestre, pour être validé par le responsable hiérarchique.

Ce planning peut être modifié par le responsable hiérarchique, ceci jusqu'à 2 semaines à l'avance. Chaque collaborateur s'engage en effet à veiller à la bonne adéquation entre son planning prévisionnel et les nécessités opérationnelles du fonctionnement des équipes.

La nécessaire coopération du titulaire du forfait jours avec son responsable hiérarchique dans l'élaboration et le suivi de la planification des jours travaillés, ne contredit absolument pas et ne remet pas en cause l'autonomie détenue par lui, autonomie totale laissée dans l'organisation du travail à l'intérieur de chaque journée de travail elle-même.

Prise des jours de repos :

Les salariés, après accord de leur responsable hiérarchique pourront prendre leur jour de repos ou leur demi-journée de repos de façon isolée ou consécutivement.

Article 1.4

Modalités de décompte des journées/demi-journées travaillées et non travaillées

Le décompte des journées ou demi-journées travaillées et non travaillées s'effectue par mention sur un document électronique établi mensuellement par l'intéressé, sous sa responsabilité et celle de l'employeur. Ce document de contrôle fera notamment apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document est mis à jour, sauf exception justifiée, au cours du mois suivant et est validé par le responsable hiérarchique et archivé par le responsable de la paie. Il inclura un récapitulatif mensuel et annuel des jours travaillés.

Article 1.5

Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période

Il convient de préciser que le plafond de 218 jours (journée de solidarité comprise) est fixé pour les salariés qui ont pris la totalité de leurs congés payés. Le plafond des jours travaillés est augmenté du nombre de jours de congés non acquis ou n'ayant pas pu être pris sur la période de référence du fait de la maladie du salarié ou d'une absence indemnisée.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident du travail, congés pour événement familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail viennent en déduction du plafond des 218 jours travaillés.

En cas de départ de la société :

Lorsqu'un collaborateur quittera la société au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auquel il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

En cas d'entrée dans la société en cours de période de référence :

Il convient de déterminer, pour la période de présence du salarié dans l'entreprise, le plafond réduit qui lui sera appliqué.

Article 1.6

Respect des dispositions relatives à la durée du travail

Compte tenu de son autonomie et ou de la nature de sa fonction, le salarié en forfait jours et l'employeur veilleront ensemble, au fur et à mesure qu'il organise son temps de travail, concrètement au respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives à :

- la durée du repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives ;
- au nombre maximum de jours de travail dans la semaine qui fait qu'il sera interdit de le faire travailler plus de 6 jours consécutivement par semaine ;
- à la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le salarié suit lui-même son organisation du travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

En cas de difficulté quelconque relative à la mise en œuvre des dispositions ci-dessus, le salarié concerné devra en échanger sans délai avec son supérieur hiérarchique, pour rechercher ensemble et mettre au point les solutions adaptées. Le salarié peut alerter à la fois sa hiérarchie et la direction des ressources humaines. Cette dernière organisera alors un à plusieurs entretiens avec le salarié et le supérieur hiérarchique concernés.

Sur simple demande du salarié et/ou du supérieur hiérarchique, un entretien mensuel sera organisé sur l'exécution de la convention forfait jours et notamment sur la charge de travail du salarié.

Quoi qu'il en soit, une fois par an, un entretien aura lieu avec le responsable hiérarchique qui fera le point de ce mode d'organisation du temps de travail et sur les sujets que la loi aura rendu obligatoire d'y aborder, soit en l'état actuel du droit : la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la rémunération et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Sera également abordée lors de cet entretien annuel la question de l'amplitude de la journée de travail.

Article 1.7

Modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées de repos, implique pour ce dernier une obligation de déconnexion aux outils de communication à distance. Aussi les parties s'engagent-elles sur l'existence d'un droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte : chaque salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et les jours fériés, pendant ses congés et sur l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail. Il n'a pas l'obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques. Il lui est demandé en contrepartie, de limiter l'envoi de courriels ou les appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l'utilisation des outils numériques (sensibilisation des cadres, procédures...), en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

Article 1.8

Jours excédentaires

Les bénéficiaires de forfaits en jours ne peuvent effectuer des jours de travail excédentaires par rapport à leur forfait jours contractuel (dans le contrat de travail ou l'avenant individuel), qu'après information, autorisation de leur responsable hiérarchique, et accord écrit de celui-ci.

En aucun cas le nombre maximal de jours travaillés à l'année n'ira au-delà de 235 jours, ce dans le cadre des dispositions sur le rachat des jours de repos prévu par l'article L. 3121-59 du code du travail.

Article 1.9

Salaires

La rémunération est forfaitaire en ce sens qu'elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondant.

Article 2

Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3

Date d'application et durée de l'avenant

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.1

Dépôt de l'accord et extension

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 8 mars 2019.

(Suivent les signatures.)