
Brochure n° 3060 | Convention collective nationale

IDCC : 1930 | **MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS**

Avenant n° 11 du 23 septembre 2019
relatif au forfait-jours annuel pour les salariés non-cadres itinérants

NOR : ASET1951446M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA.

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro.

d'autre part,

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont négocié un agenda social afin d'organiser le dialogue social de la branche pour 2018-2019.

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, ils sont convenus d'intégrer dans la convention collective nationale MTG la possibilité de recourir au forfait-jours pour certains salariés non-cadres.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de donner la possibilité de recourir au forfait annuel en jours pour certains salariés non-cadres itinérants dépendant de la convention collective nationale MTG (IDCC 1930).

Article 2 | *Modification de l'article 68.4 « Personnel itinérant non cadre »*

Compte tenu de l'intégration du forfait-jours, l'article 68-4 est modifié et scindé en deux parties. Il est créé un article 68-4-1 « Forfait annuel en heures » qui reprend l'intégralité de l'article 68-4.

Par ailleurs, il est intégré un article 68-4-2 « Forfait annuel en jours », rédigé comme suit :

« Article 68-4-2 | *Forfait annuel en jours*

Article 68-4-2-1 | Personnel non cadre itinérant susceptible de conclure une convention de forfait annuel en jours

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 peuvent conclure une convention de forfait annuel en jours. Ces salariés disposent d'une grande liberté et indépendance dans l'organisation de leur activité.

Ces dispositions sont applicables aux salariés classés niveau 5 de la convention collective.

Dans la branche des métiers de la transformation des grains, sont susceptibles de se voir proposer un forfait annuel en jours les salariés dont les fonctions les amènent à se déplacer et qui assument, notamment les missions suivantes :

- animation et démonstration en boulangerie ;
- commercialisation de produits fabriqués par les entreprises de la branche ;
- appui et conseil technique en élevage ;
- responsable QHSE multi-sites.

Article 68-4-2-2 | Recours au forfait jours

Les dispositions suivantes sont applicables directement par les employeurs. Toutefois, les entreprises de la branche peuvent convenir d'autres dispositions par accord collectif.

Les entreprises qui entendent mettre en œuvre ces dispositions doivent, consulter préalablement le comité social et économique, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel lorsque ces institutions existent dans l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait est établie par écrit avec chaque intéressé. Elle indique la nature des missions justifiant le recours à cette modalité, le nombre de jours travaillés sur une période de 1 an (ou une période de 12 mois consécutifs) et la rémunération correspondante.

Ce nombre est égal au maximum, journée de solidarité comprise et compte tenu d'un droit plein à congés payés, à 215 jours pour un salarié non-cadre itinérant répondant aux critères susvisés.

Article 68-4-2-3 | Contrôle de la charge de travail et articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'employeur s'assure régulièrement que l'amplitude et la charge de travail du non-cadre itinérant ayant conclu une convention de forfait en jours annuelle restent raisonnables et s'assure d'une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et donc s'assure de la protection de sa sécurité et de sa santé :

- le forfait en jours s'accompagne d'un document de contrôle fourni par l'employeur et rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos).

Chaque mois, les salariés concernés devront remettre à la direction le document de contrôle du temps de travail du mois précédent.

Faute de contestation par la direction au terme d'un délai de 1 mois, à compter de la date de réception de l'enregistrement, le document de contrôle du temps de travail rempli par le salarié sera présumé exact, sauf preuve ultérieure du contraire.

Est considérée comme 1 demi-journée pour l'application des présentes dispositions, toute période se terminant avant 13 heures ou débutant après 13 heures ;

- afin de faciliter la répartition et la prise des repos sur l'année, un calendrier prévisionnel trimestriel, tenant compte des spécificités des fonctions et des missions des intéressés, est établi à titre indicatif par le salarié.

Lorsque, compte tenu de la difficulté de prédéterminer des horaires, des raisons de service ou d'ordre privé imposent la modification des dates de prises de repos programmées à titre indicatif, le salarié doit prévenir l'employeur au moins 5 jours ouvrés, sauf accord exprès différent, avant la date de la journée ou de la demi-journée non travaillée programmée initialement.

La direction conserve la possibilité de s'opposer exceptionnellement à cette modification. Cette opposition devra être motivée par une nécessité de service ;

- les jours de repos peuvent être affectés au compte épargne-temps résultant des dispositions de l'article 67 de la présente convention collective ;
- les non-cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur du forfait annuel en respectant la durée légale minimale de repos quotidien, l'interdiction d'occuper un salarié plus de 6 jours par semaine et la durée légale minimale de repos hebdomadaire ;
- le supérieur hiérarchique du salarié assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et sa charge de travail ; il veillera notamment aux éventuelles surcharges de travail.

En cas d'impossibilité d'organiser leur travail dans le respect des règles rappelées ci-dessus, les salariés concernés devront informer, par écrit et sans délai, leur direction de cette situation et des raisons à l'origine de celle-ci. Un double de cette information sera transmis dans les conditions prévues à l'article 68-5.

En cas de surcharge de travail, il y aura lieu de procéder à une analyse de la situation, de prendre le cas échéant toutes dispositions adaptées pour respecter, en particulier, la durée minimale du repos quotidien légal et de ne pas dépasser le nombre de jours travaillés.

Le salarié bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et sa vie personnelle et sa rémunération ;

– chaque salarié au forfait annuel en jours bénéficie d'un droit à la déconnexion dont les modalités sont définies, par accord collectif ou au sein d'une charte.

À défaut de dispositions spécifiques relatives à l'exercice du droit à la déconnexion, l'employeur peut définir les modalités s'appliquant au niveau de l'entreprise en instaurant des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies, etc.) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire).

Il s'agit d'exemples de bonnes pratiques que l'employeur pourra appliquer.

Article 68-4-2-4 | Rémunération

Le salarié en forfait jours perçoit, en contrepartie du nombre annuel de jours travaillés convenu, une rémunération annuelle versée par 1/12 en 12 mensualités auxquelles s'ajoutent la prime de 13^e mois et la prime de vacances suivant les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

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.

Il est rappelé que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours perçoivent une rémunération supérieure à celle des salariés classés au même niveau mais dont le temps de travail serait décompté en heures (et qui travailleraient 151,67 heures par mois).

Par ailleurs, en cas de modification du contrat de travail, lors du passage d'un temps de travail décompté en heures à un forfait annuel en jours, l'employeur veille à ce que la rémunération du salarié, versée par 12^e, soit supérieure à celle de l'année de référence précédente.

La comparaison s'effectue à partir du salaire mensuel de base du salarié.

En tout état de cause, la rémunération mensuelle de base du salarié devra être supérieure de 10 % par rapport au minimum du niveau 5 de la classification conventionnelle.

Il est rappelé que la prime de 13^e mois est régie par l'article 41 de la convention collective nationale MTG et la prime de vacances par l'article 79 de la convention collective nationale MTG.

Article 68-4-2-5 | Absence et rupture

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent être récupérés. Par conséquent, en cas de maladie, le nombre de jours devant être travaillés dans le cadre du forfait doit être réduit et le salarié conserve son droit à jours de repos.

Les absences non rémunérées donnent lieu à retenue sur salaire. Cette retenue se fait par journées ou demi-journées.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en forfait jours en cours de période de référence, le calcul du nombre de jours à travailler doit être proratisé en fonction de la date d'entrée.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de chaque période de 12 mois consécutifs, il sera procédé suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à une imputation sur les sommes dues de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et le nombre de jours de travail réellement effectués. »

Article 3 | Modification de l'article 68-3

La première phrase du premier tiret du 7^e alinéa de l'article 68-3 est rédigée comme suit :

« – le forfait jour s'accompagne d'un document de contrôle fourni par l'employeur et rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les journées de repos prises (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos). »

Les alinéas 8 et 9 de l'article 68-3 relatifs à la commission de suivi sont supprimés.

Article 4 | Création d'un article 68-5 « Suivi du temps de travail : disposition commune aux cadres et non-cadres itinérants en forfait-jours »

Un article 68-5 est créé et rédigé comme suit :

« Dans le cadre des informations et consultations du comité d'entreprise ou du comité social et économique, les éléments relatifs au suivi du temps de travail des salariés en forfait-jours sont systématiquement communiqués afin de vérifier les conditions d'application des dispositions ci-dessus énoncées, de suivre l'organisation du travail des salariés concernés ainsi que l'amplitude des journées d'activités et la charge de travail qui en résulte.

À défaut de représentants élus, les salariés concernés désigneront parmi eux 1 ou 2 salariés pour une durée de 1 an. »

Article 5 | Dispositions finales du présent avenant

5.1 Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5.2 Durée du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.3 Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions fixées par la loi.

5.4 Extension et formalités

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

5.5 Date d'entrée en vigueur et effet.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature. À cette date, il remplacera, dans son intégralité, les dispositions susvisées de l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016, les autres dispositions de la convention collective nationale MTG restant inchangées.

Fait à Paris, le 23 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)