

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077 | ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Accord du 26 septembre 2019
relatif aux forfaits annuels en jours

NOR : ASET2050008M

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant les nombreuses évolutions légales et jurisprudentielles relatives à la mise en place et au suivi des forfaits annuels en jours intervenues depuis quelques années, notamment avec la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont estimé qu'il était nécessaire de réviser le dispositif existant dans la branche, afin de sécuriser les entreprises et leurs salariés ayant recours à ce mode d'organisation du temps de travail.

Par le présent accord, ils entendent fixer un cadre précisant les conditions de mise en place et de suivi de ces forfaits, tout en apportant certaines garanties permettant de préserver la santé et le droit au repos des salariés concernés.

Dans ce contexte, ils sont par ailleurs convenus de faciliter la mise en place de conventions de forfait annuel en jours dans l'ensemble des entreprises de la branche en permettant une application directe des dispositions prévues par le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions existant dans la branche en matière de forfaits annuels en jours.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord ayant vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il s'applique sans effet sur les accords d'entreprise en vigueur et ayant le même objet.

Article 2 | Mise en place des conventions de forfait annuel en jours

Il est rappelé que ces conventions permettent la rémunération des salariés cadres ou non cadres, répondant aux conditions rappelées à l'article 3 du présent accord, sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement.

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

Pour les salariés en place, ceci suppose la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

La rémunération stipulée à la convention de forfait est fixée librement entre les parties.

Cependant, pour les salariés en place, une contrepartie minimale fixée à 10 % du salaire moyen calculé sur les 12 derniers mois précédant la modification du contrat sera ajoutée au salaire réel de base perçu par le salarié au moment du passage au forfait annuel en jours.

La convention de forfait précise notamment :

- les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait, compte tenu de l'autonomie et des missions exercées par le salarié ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération correspondant au forfait ;
- un rappel des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Article 3 | Salariés concernés

Les salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait annuel en jours sont :

- 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.

Sont visés les cadres au sens de la sous annexe C des annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, dès lors que la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps ;

- 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.

Sont visés pour la branche :

- les salariés itinérants non-cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998, soit les salariés itinérants qui passent plus de 30 % de leur temps de travail en dehors de l'entreprise ;
 - les agents de maîtrise et techniciens relevant au moins du niveau II de la classification ;
- qui répondent aux conditions légales ci-dessus référencées.

Les partenaires sociaux rappellent que seuls les salariés autonomes peuvent conclure des conventions de forfaits annuels en jours, ce qui exclut notamment, de fait, la possibilité de conclure des conventions de forfaits annuels en jours avec des ouvriers ou des employés.

Dans tous les cas, la convention de forfait conclue doit préciser en quoi les missions réellement exercées par le salarié répondent bien aux conditions rappelées ci-dessus.

Les parties conviennent expressément que la validité des conventions de forfait jours conclues sous l'empire de l'avenant du 6 juillet 2006 avec des techniciens et agents de maîtrise d'un niveau inférieur au niveau II de la classification, répondant aux dispositions légales, n'est pas remise en cause par le présent accord.

Article 4 | Période de référence du forfait et nombre de jours travaillés

4.1. Période de référence du forfait

La période de référence du forfait peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois.

4.2. Détermination du nombre de jours travaillés

Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congé légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre du forfait annuel en jours, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour 1 année complète de travail et un droit intégral à congés payés, 218 jours, incluant la journée de solidarité.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 5 | Modalités de décompte et de suivi du temps de travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de journées travaillées.

Le décompte des journées travaillées se fait par auto déclarations des salariés concernés (exemple en annexe 1).

Ces auto déclarations précisent notamment les jours travaillés, le positionnement des jours de repos et des jours de congés payés.

L'employeur peut, sans préjudice de la disposition précédente, déterminer une plage horaire correspondant au moins au repos quotidien, sans que cela ne remette en question l'autonomie dont le salarié dispose dans l'exercice de ses missions et l'organisation de son emploi du temps.

Il tient régulièrement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto déclarations des salariés concernés.

Une récapitulation annuelle du nombre de jours travaillés doit être établie par l'employeur (exemple en annexe 2).

Celle-ci peut être réalisée à partir de tous supports, le document résultant de cette récapitulation devant être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans.

Article 6 | Organisation des jours de repos

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos au titre du forfait annuel en jours est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Les repos peuvent être pris par journées ou par demi-journées.

Ils peuvent également être affectés à un compte épargne-temps.

Les salariés qui le souhaitent peuvent renoncer à une partie des jours de repos dans la limite de 230 jours travaillés, sous réserve de l'acceptation de l'employeur.

Cette renonciation fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié précisant le nombre annuel de jours de travail supplémentaires qu'entraîne cette renonciation, la ou les périodes annuelles sur lesquelles elle porte ainsi que le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Article 7 | *Durée du travail, surveillance de la charge de travail et temps de repos*

Les salariés amenés à conclure des conventions de forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires du travail, comme aux autres dispositions du code du travail reposant sur un calcul en heures d'une durée de travail, mais ils sont soumis aux repos obligatoires de 11 heures par jour et 35 heures par semaine.

Il est expressément rappelé que ces repos obligatoires, d'ordre public, sont des minima et qu'en tout état de cause, l'amplitude et la charge de travail des salariés occupés en forfait annuel en jours doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés, afin de leur permettre de concilier vie professionnelle et vie privée.

L'employeur doit donc veiller à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'amplitude et la charge de travail des salariés en forfait jours devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En cas d'événements ayant pour effet d'accroître de façon inhabituelle la charge de travail d'un salarié, ou si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter les durées minimales de repos, pour quelque motif que ce soit, il lui appartient, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans l'exercice de ses fonctions, d'en avertir sans délai la direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter ces durées soit mise en œuvre.

L'employeur procède simultanément à une étude de la charge de travail, afin de déterminer les causes d'accroissement de celle-ci et d'apporter les aménagements nécessaires.

Le salarié ayant conclu une convention annuelle de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'au moins un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées notamment :

- l'organisation et sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées d'activité ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- ainsi que sa rémunération.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés à prendre le cas échéant.

Article 8 | *Droit à la déconnexion*

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficient d'un droit à la déconnexion. Chaque entreprise devra étudier la mise en place d'outils spécifiques au regard de ses besoins, de sa taille et de son organisation.

L'employeur doit donc veiller à instaurer des mesures permettant une régulation de l'utilisation des outils numériques et de communication afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés des salariés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, l'employeur est tenu d'élaborer une charte, qu'il soumet à l'avis des représentants du personnel.

Ce document prévoit notamment des actions de formation et de sensibilisation des salariés à l'usage des outils numériques à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

Pour les autres entreprises, les modalités d'exercice par le salarié de ce droit sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Les entreprises de la branche sont en particulier encouragées à adopter de bonnes pratiques et à les faire appliquer par leurs collaborateurs concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle visant à respecter notamment les temps de repos et d'absence.

L'entreprise pourra ainsi fixer des règles d'utilisation des outils numériques à respecter en dehors des horaires de travail telles que :

- l'établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des mails avec notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie ;
- une mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse ;
- une généralisation des messages d'absence notamment pendant les périodes de congés.

En cas d'événements ayant pour effet d'amener un salarié à utiliser de façon inhabituelle des outils numériques pendant ses temps de repos ou de congés pouvant avoir des impacts sur sa santé ou sa vie personnelle et familiale, il lui appartiendra d'en avertir la direction, afin qu'une solution alternative lui permettant de préserver son droit au repos soit mise en œuvre.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aucun salarié ne pourra être sanctionné pour ne pas avoir lu et/ou répondu à des emails professionnels reçus pendant une période de repos ou de congé, en application des dispositions légales.

Article 9 | Incidence des absences

9.1. Impact sur le nombre de jours travaillés

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif (congé maternité, maladie ou accident d'origine professionnelle...) sont prises en compte au titre des jours travaillés et ne doivent pas faire l'objet de récupération.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte au titre des jours travaillés et réduisent proportionnellement le nombre de jours de repos.

9.2. Impact sur la rémunération

Pendant les périodes d'absences non rémunérées, la retenue sur la rémunération du salarié, par journée d'absence, est déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Si l'absence donne lieu à une retenue sur rémunération, le plafond de jours travaillés est réduit du nombre de jours non rémunérés.

Article 10 | Impact des entrées et sorties en cours d'année

10.1. Impact sur le nombre de jours travaillés

En cas d'embauche ou de sortie en cours d'année, le forfait de 218 jours est proratisé en fonction du nombre de mois travaillés.

10.2. Impact sur la rémunération

La rémunération des salariés soumis à la convention de forfait annuel en jours est fixée sur une base annuelle forfaitaire indépendamment du nombre de jours travaillés par mois.

Il est rappelé que la rémunération est lissée sur les 12 mois de l'année.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, la rémunération est définie à due concurrence sur la base du nombre de jours travaillés ou à travailler au cours de la période de référence.

Le nombre de jours excédentaires ou déficitaires au jour du départ de la société donne lieu à une régularisation salariale.

Article 11 | Rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise, s'il existe, ou, le cas échéant, le comité social et économique, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits annuels en jours ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 12 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article 15 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Exemple de fiche de décompte pour les salariés au forfait jours

Année : Forfait annuel : jours

Nom du salarié : Mois : Année :

	Date	Jours travaillés (*)	Jours repos (*)	Jours de CP (*)	Maladie en jours	Autres absences (*)	Indiquer le motif de l'absence (**)
Vendredi	01						
Samedi	02						
Dimanche	03						
Lundi	04						
Mardi	05						
Mercredi	06						
Jeudi	07						
Vendredi	08						
Samedi	09						
Dimanche	10						
Lundi	11						
Mardi	12						
Mercredi	13						
Jeudi	14						
Vendredi	15						
Samedi	16						
Dimanche	17						
Lundi	18						
Mardi	19						
Mercredi	20						
Jeudi	21						
Vendredi	22						
Samedi	23						
Dimanche	24						
Lundi	25						
Mardi	26						
Mercredi	27						
Jeudi	28						
Vendredi	29						
Samedi	30						
Total mensuel							

État de votre compteur « jour » à la fin du mois courant

CP
Jour de repos

Signature du salarié

Rappel : la durée du repos quotidien est d'au moins 11 heures consécutives.

(*) : Pour 1 demi-journée de travail indiquer : 0,5 – Pour 1 journée de travail indiquer : 1.

(**) : Congés maternité ou paternité, déménagement, événements familiaux,...

À remplir par le salarié et à remettre le XX de chaque mois à l'employeur.

Annexe 2 Tableau de suivi annuel pour cadres en forfait jours (à établir par l'employeur)

Nom du salarié :

Année :

Forfait :

Mois	Jours travaillés	Jours de repos	Congés payés en jours	Maladie en jours	Autres absences en jours	Observations
Janvier						
Février						
Mars						
Avril						
Mai						
Juin						
Juillet						
Août						
Septembre						
Octobre						
Novembre						
Décembre						
Total						

Signature employeur :

Signature salarié :