

Accord collectif national

EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES

(23 décembre 1981)

(Étendu par arrêté du 3 mars 1982,

Journal officiel du 17 mars 1982)

Avenant n° 19 du 1^{er} octobre 2019

relatif à la durée du travail

NOR : AGRS2097026M

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Fédération nationale du bois FNB ;

Forestiers privés de France FPF ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA ;

Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France USRTL ;

Fédération nationale des courses hippiques FNCH ;

Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le présent avenant, les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles ont voulu réviser les dispositions de l'accord sur la durée du travail pour tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielle.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que les dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements et régions d'outre-mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'office national des forêts), et 4° du code rural (à l'exception de la conchyliculture), ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 | Modifications de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié

Les articles et références cités ci-après correspondent aux articles de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié.

2.1. L'article 3.1 « Durée du congé annuel payé » est modifié comme suit :

« Le salarié a droit à un congé payé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables. »

2.2. L'article 3.3 « Périodes et dates des congés payés » est modifié comme suit :

« Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, du comité social économique. »

2.3. L'article 3.4 « Fractionnement du congé payé » est modifié comme suit :

« Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables dans les conditions fixées par les articles L. 3141-17 à 20 du code du travail. »

2.4. L'article 4.1 « Liste de jours fériés légaux » est modifié comme suit :

« Les jours fériés légaux applicables en agriculture sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 et à l'article L. 3422-2 du code du travail. »

2.5. Les alinéas 3,4 et 5 de l'article 4.2 « Jours fériés légaux chômés et payés » sont modifiés comme suit :

« La rémunération est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à condition de justifier d'au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf s'il s'agit du 1^{er} mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire. Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise (successifs ou non) est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée est d'au moins 3 mois. »

2.6. L'article 4.4 « Travail effectué un jour férié » est modifié comme suit :

« Lorsque le travail du jour férié est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, le salarié perçoit au minimum sa rémunération habituelle sauf s'il s'agit du 1^{er} mai, où sa rémunération est alors doublée pour les heures effectuées. »

2.7. L'article 5.3 « Suspension du repos hebdomadaire » est modifié comme suit :

« Le repos hebdomadaire peut être suspendu dans le cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés. Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.

L'employeur doit en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur. »

2.8. L'article 5.4 « Repos quotidien » est modifié comme suit :

« La référence aux dispositions du décret n° 2000-86 du 31 janvier 2000 est remplacé par la référence aux dispositions du décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016. »

2.9. L'article 6.2 « Présences ne constituant pas du travail effectif » est modifié comme suit :

Le 3^e alinéa « les périodes d'inaction déterminées par l'article 5 du décret n° 97-540 du 26 mai 1997 » est supprimé.

2.10. L'article 6.3 « Période d'astreinte » est modifié comme suit :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le programme individuel des astreintes est communiqué à chaque salarié concerné dans un délai raisonnable, fixé par accord collectif. À défaut, le délai pour informer le salarié est de 15 jours à l'avance. Le délai peut être abaissé en cas de circonstances exceptionnelles, à condition d'avertir le salarié au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée d'un an.

La période d'astreinte est prise en compte pour calculer la durée minimale du repos quotidien et du repos hebdomadaire, sauf durant les périodes d'intervention.

Les astreintes effectuées par le salarié donnent lieu à des compensations :

- soit financières ;
- soit sous forme de repos.

Les conditions sont prévues dans un accord collectif. À défaut, elles sont fixées par l'employeur. En tout état de cause, la compensation financière ne peut être inférieure à une fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail par nuit d'astreinte et à deux fois ce minimum garanti par période de 24 heures consécutives d'astreinte. »

2.11. L'article 6.4 « Heures de travail perdues récupérables » est modifié comme suit :

« Les heures perdues en dessous de la durée légale du travail à la suite d'une interruption collective résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, pour cause d'inventaire ou à l'occasion du chômage d'un "pont" (période de 1 jour ou 2 jours compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou précédant les congés annuels) peuvent être récupérées.

L'employeur doit informer au préalable l'inspecteur du travail des interruptions collectives de travail et des conditions de récupération. Si le travail est interrompu par un événement imprévu, l'information est donnée immédiatement.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. À défaut, la durée du travail ne peut pas être augmentée de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Ces heures doivent être récupérées dans les 12 mois précédant ou suivant l'événement justifiant la récupération. Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires. »

2.12. L'article 6.6 « Garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures » est supprimé.

2.13. Au paragraphe 1 « Bonification pour heures supplémentaires entre 36 et 39 heures » de l'article 7.3 « Rémunération des heures supplémentaires », le dernier alinéa est supprimé.

2.14. Les paragraphes 3 « Conventions de forfait sur la base mensuelle d'heures de travail » et 4 « Conventions de forfait sur la base annuelle d'heures de travail » de l'article 7.3 « Rémunération des heures supplémentaires » sont supprimés.

2.15. L'article 8.2 « Durée maximale quotidienne » est modifié comme suit :

« La durée maximale quotidienne de travail effectif fixé à dix heures par le premier alinéa de l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les conditions fixées par l'article R. 713-5 du code rural. »

2.16. L'article 8.3 « Durée maximale hebdomadaire » est modifié comme suit :

« La durée maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures. Cependant, il peut être autorisé à dépasser ce plafond de 48 heures selon la procédure définie aux articles R. 713-11 à R. 713-14 du code rural. »

2.17. À l'article 8.4 « Durée maximale annuelle » est introduit une première phrase rédigée comme suit :

« Sous réserve de l'application de la limitation à quarante-quatre heures de la durée hebdomadaire moyenne calculée sur douze mois consécutifs, » le reste est sans changement. »

2.18. L'article 9.1 « Horaire individualisé » est modifié comme suit :

« Pour répondre à la demande des salariés, et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, les employeurs sont autorisés à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité social et économique n'y soit pas opposé et que l'inspecteur du travail soit préalablement informé. En l'absence de représentation du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'il a constaté l'accord du personnel. »

2.19. L'article 9.2 « Contrat de travail à temps partiel » est modifié comme suit :

Le paragraphe 1 « Définition du contrat de travail à temps partiel » :

« Les contrats de travail à temps partiel peuvent être conclus conformément aux dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. »

Le paragraphe 6 « Garanties dont bénéficient les salariés à temps partiel » est complété par le paragraphe suivant :

« Les salariés cumulant plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée, sous réserve de justification. Ce refus ne pourra faire l'objet d'aucune sanction. »

Le paragraphe 7 « Maintien des contrats à temps partiel annualisé » est supprimé.

2.20. Le 1^{er} paragraphe « Principe général » de l'article 9.3 « Contrat de travail intermittent » est modifié comme suit :

Le second alinéa devient le quatrième alinéa.

Un deuxième alinéa est rédigé comme suit :

« La possibilité de conclure un contrat de travail intermittent est prévue par chaque convention collective nationale.
Cette convention doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittent. »

Le reste est sans changement.

2.21. L'article 10.2 « Repos compensateur de remplacement » est modifié comme suit :

L'alinéa premier est modifié comme suit :

« Après consultation de chacun des salariés concernés, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, peut être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent »

Le 3^e alinéa est modifié comme suit :

« L'employeur peut également adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement, après avis, le cas échéant, du comité social et économique. »

2.22. L'article 10.4 « Annualisation de la durée du travail » est modifié comme suit :

La deuxième phrase du paragraphe 1 « Principe d'annualisation » est modifiée comme suit :

« Cependant, ce nombre annuel maximum d'heures de modulation peut être majoré, par convention ou accord collectif, ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, par accord avec le comité social économique, dans la limite de 100 heures au maximum. »

Le paragraphe 2 « Programmation et compte individuel de compensation » est supprimé.

Le paragraphe 3 « Rémunération en cas d'annualisation » devient le paragraphe 2.

Le paragraphe 4 « Heures effectuées hors modulation » devient le paragraphe 3.

Il est créé un nouveau paragraphe 4 intitulé « Mise en œuvre de l'annualisation » rédigé comme suit :

« Tout employeur relevant du champ d'application du présent accord national peut mettre en œuvre l'annualisation du temps de travail dans les conditions fixées au présent accord.

Avant de décider la mise en œuvre de l'annualisation, l'employeur doit consulter les représentants des salariés le cas échéant.

En tout état de cause, la décision prise doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage un mois avant le début de la période d'annualisation.

Si, au titre d'une période d'annualisation ultérieure, l'employeur décide d'opter pour une autre formule ou d'y renoncer, le personnel est consulté et informé dans les mêmes formes et délais.

L'annualisation s'applique à l'horaire de travail d'une collectivité de salariés précisément définie et soumise à un même horaire de travail quelle que soit la nature ou la durée des contrats de travail (salariés d'une entreprise, d'un établissement, d'un atelier, d'un service, d'une équipe...) étant entendu que plusieurs formules de modulation peuvent coexister au sein de la même entreprise.

Pour les salariés à temps partiel, l'employeur doit respecter les dispositions spécifiques à ce type de contrat notamment sur la durée du travail. Pour la communication des plannings, c'est l'article 9.2, paragraphe 2, alinéa 4 qui s'applique.

4.1. Programmation indicative de l'annualisation :

Avant le début de la période d'annualisation, l'employeur établit pour la collectivité de salariés concernés un programme indiquant l'horaire indicatif correspondant aux travaux à réaliser pendant la période considérée. Ce programme peut être modifié en cours d'annualisation.

Ce programme contient les points suivants :

- la formule d'annualisation choisie par référence à l'article 10.4, paragraphe 3 du présent article ;
- la collectivité de salariés concernés ;
- la période d'annualisation retenue, qui ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs ;
- les périodes de grande activité, pendant lesquelles l'horaire de travail est supérieur à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- les périodes d'activité réduite ou nulle, pendant lesquelles l'horaire de travail est inférieur à la durée hebdomadaire de 35 heures, voire nulle, étant précisé qu'un horaire journalier réduit ne peut être inférieur à la demi-journée, sauf cas particuliers concernant notamment des salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins d'une demi-journée de travail par jour, pour lesquels l'horaire de travail réduit ne peut être inférieur à deux heures ;
- les périodes pendant lesquelles l'horaire est égal à la durée hebdomadaire de 35 heures ;
- l'horaire indicatif correspondant à chacune de ces périodes.

Le programme indicatif d'annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage au moins une semaine à l'avance. Un exemplaire du document affiché est transmis à l'inspecteur du travail.

4.2. Conditions de prise en compte des absences :

À titre supplétif, la gestion des absences est effectuée ainsi :

- en cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de son indemnisation, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises ;
- en cas d'absence non rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable. Pour le calcul de la déduction sur la rémunération, celui-ci est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises.

4.3. Modification du programme d'annualisation :

En cas de modification du programme en cours de période d'annualisation, l'employeur précise si cette modification est susceptible d'être compensée ou non avant la fin de la période d'annualisation :

- lorsque la modification est susceptible d’être compensée, le programme modifié indique que l’augmentation ou la diminution de l’horaire par rapport au programme indicatif entraînera une autre modification en sens inverse du même programme, au cours d’une période ultérieure, de telle sorte que sur l’ensemble de la période d’annualisation, le nombre d’heures de “modulation” soit compensé par un nombre identique d’heures de “compensation” ;
- lorsque l’augmentation ou la diminution de l’horaire initialement programmé ne peut plus être compensée avant la fin de la période d’annualisation, le programme modifié devra indiquer :
 - au cas où l’augmentation de l’horaire ne peut plus être compensée par des heures de “compensation”, que les heures effectuées en plus sont des heures hors modulation ;
 - au cas où la diminution de l’horaire ne peut plus être compensée par des heures de modulation, si les heures seront récupérées dans les conditions prévues à l’article 6.4 du présent accord ou si elles feront l’objet d’une demande d’admission au dispositif “activité partielle”.

Le projet de modification du programme annualisation est soumis à la consultation des représentants des salariés le cas échéant et est porté à la connaissance du personnel par voie d’affichage au moins une semaine à l’avance, sauf cas de force majeure, notamment imprévus de production ou commerciaux et en cas de survenance de circonstances justifiant la réduction de l’horaire ou l’interruption collective du travail, lorsque les heures ainsi perdues sont susceptibles d’être récupérées ou de faire l’objet d’une demande d’admission au titre du dispositif “activité partielle”. Une copie du document affiché est transmise à l’inspecteur du travail.

Il est précisé que lorsque, un ou plusieurs salariés sont conduits à travailler exceptionnellement selon un horaire différent de l’horaire programmé, il ne s’agit pas d’une modification du programme applicable à la collectivité des salariés concernés par l’annualisation. La procédure prévue à l’alinéa précédent n’est donc pas applicable.

4.4. Compte individuel de compensation :

L’employeur doit pour chaque salarié concerné par l’annualisation de la durée du travail tenir un compte individuel de compensation sur lequel l’employeur enregistre :

- l’horaire programmé pour la semaine ;
- le nombre d’heures de travail réellement effectuées par les salariés au cours de la semaine ;
- le nombre d’heures correspondant à des absences indemnisées ou non indemnisées programmées ou non programmées.

Il permet notamment de gérer les différences dues à des arrivées ou des départs en cours de période.

L’état du compte individuel de compensation est retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou un document annexé au bulletin de paie.

En fin de période d’annualisation, ou à la date de la rupture du contrat de travail intervenue en cours de période d’annualisation, l’employeur clôt le compte individuel de compensation et remet à chaque salarié concerné un document récapitulant l’ensemble de ses droits.

S’il apparaît en fin de période d’annualisation que compte tenu de l’entrée en cours de période de modulation du salarié, l’horaire moyen prévu n’a pas été effectué, il pourra être opéré une déduction sur le salaire à hauteur de la durée effectivement réalisée dans la limite du 1/10 du salaire perçu.

S'il apparaît en fin de période d'annualisation ou à la date de la rupture du contrat de travail, que le nombre d'heures de "modulation" effectuées est supérieur au nombre d'heures de "compensation" prises, il s'agit d'heures hors modulation rémunérées selon les dispositions prévues au paragraphe 3 du présent article.

S'il apparaît, au contraire que le nombre d'heures de "compensation" prises est supérieur au nombre d'heures de «modulation» effectuées, la rémunération versée au salarié lui reste acquise sauf dans deux cas :

- les heures perdues correspondent à des heures perdues au titre du dispositif "activité partielle", auquel cas elles doivent être indemnisées comme telles ;
- l'excès d'heures de «compensation» prises est constaté à l'occasion de la rupture du contrat de travail en cours de période d'annualisation auquel cas le salarié devra restituer la rémunération perçue au titre de ces heures. Le montant à restituer est déduit de la dernière paie, dans la limite du 1/10 du salaire perçu. Cette déduction ne s'applique pas en cas de licenciement pour motif économique.

4.5. Annualisation et activité partielle :

En cas de survenance de circonstances rendant impossible le respect de l'horaire programmé, l'employeur peut modifier le programme sans respecter la procédure prévue à l'alinéa précédent, en vue de réduire immédiatement l'horaire de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur informe sans délai l'inspecteur du travail des circonstances justifiant la réduction d'horaire et s'il apparaît, à la fin de la période d'annualisation, que le nombre d'heures de travail ainsi perdues n'a pas pu être compensé par des heures de modulation, l'indemnisation au titre du chômage partiel peut être sollicitée. Cependant, l'admission au dispositif "activité partielle" pourra être sollicitée immédiatement au cas où l'horaire hebdomadaire se situerait en deçà de la limite inférieure fixée par le programme indicatif. »

2.23. Le chapitre XI « Dispositions particulières aux cadres » est supprimé.

2.24 Il est créé un nouvel chapitre XI intitulé « Conventions de forfait ».

Il est introduit par un préambule rédigé comme suit :

« Certaines dispositions ne peuvent s'appliquer qu'à des salariés cadres. Il en est ainsi des conventions de forfait jours qui, pour être valides, demandent que l'emploi présente des caractéristiques spécifiques telles qu'une aptitude technique et une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie permettant l'animation d'un groupe de plus ou moins important de salariés et/ou une contribution déterminante pour l'activité et le développement de l'entreprise. »

Le reste du chapitre est rédigé comme suit :

« Chapitre XI Conventions de forfait

Les employeurs peuvent conclure des conventions de forfait avec leurs salariés lorsque ceux-ci ne sont pas soumis à des horaires de travail ou à des horaires de travail prédéterminés ou fixes et disposent d'une réelle autonomie dans l'exécution et l'organisation de leur travail, à l'exception des conventions de forfait en jours pour lesquelles des conditions spécifiques sont exigées.

Article 11.1 | Convention de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle d'heures de travail

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Elle doit être obligatoirement établie par écrit.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, hebdomadaire ou mensuel, est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans

l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations prévues.

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit figurer dans la convention individuelle de forfait. Si le salarié effectue des heures au-delà du forfait, elles sont décomptées et payées au taux majoré ; ces heures hors forfait s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ouvrent droit à la contrepartie obligatoire en repos si le contingent est dépassé.

Article 11.2 | Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

La conclusion d'une convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail est possible :

- avec les cadres dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe ;
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Dans ce dernier cas, le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle d'heures de travail doit être précisée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail. Elle donne lieu à la détermination d'une durée de travail mensuelle moyenne. Cette durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur l'année.

Lorsque la convention de forfait est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre d'heures de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

La réalisation de la durée annuelle d'heures de travail mentionnée dans le contrat de travail ou dans l'avenant au contrat de travail, ne peut amener l'exécution d'heures de travail au-delà des durées maximales journalière et hebdomadaire.

La mise en place de la convention de forfait doit être complétée par l'établissement d'un dispositif de contrôle de la durée réelle de travail, ce document fait apparaître la durée hebdomadaire et journalière de travail.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle. Cette rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait reçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majorée selon les dispositions prévues au paragraphe 1 sur les heures supplémentaires du présent article 7.3.

Toute absence, sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles, est déduite de la durée de travail et de la rémunération au prorata.

Les heures éventuellement effectuées au-delà de la durée annuelle fixée au contrat ou à l'avenant donnent lieu, à la fin de la période annuelle fixée, à paiement avec les majorations correspondantes calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée ou récupérées par du temps de repos compensateur de remplacement.

Article 11.3 | Convention de forfait sur la base d'un nombre annuel de jours de travail

La conclusion d'une convention de forfait en jours est possible avec des cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

La convention de forfait ne se présume pas. Le salarié doit l'avoir expressément acceptée. Doivent figurer dans le contrat de travail, initial ou par avenant :

- le nombre de jours de travail sur l'année ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant :
- et dans la mesure du possible les modalités d'exercice de la fonction du salarié montrant son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

Le refus du salarié d'accepter une convention de forfait en jours ne peut pas être un motif de licenciement.

La convention de forfait en jours est conclue sur une base maximale de 218 jours de travail (journée de solidarité comprise) au titre d'une année pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. La période de référence est déterminée dans la convention de forfait. Elle peut être l'année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Lorsqu'une convention de forfait en jours est conclue en cours d'année ou lorsque le salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés pour l'année suivante, le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein est recalculé.

Lorsqu'un dépassement au-delà de 218 jours est nécessaire pour la mission qui lui est confiée, le salarié doit en référer à sa hiérarchie qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de la mission soit autoriser un dépassement dans la limite maximale de 235 jours de travail par an.

Les jours effectués au-delà de 218 jours par an pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés, donnent lieu à une rémunération supplémentaire et majorée de 25 %.

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 218 jours. En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 218 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

La rémunération mensuelle forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut pas être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant à un forfait annuel en heures calculé sur la base du maximum d'heures tel que précisé à l'article 11.2 (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales : $[1\,607\text{ h} \times \text{taux horaire}] + [340 \times (\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration})]$). À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail. Dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié, il doit organiser son temps en veillant à respecter la durée du repos quotidien (11 heures sauf dérogations) et hebdomadaire (35 heures sauf dérogations).

Les jours de repos sont définis par le salarié en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de salariés occupant le même emploi en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres salariés occupant le même emploi.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre de jours de repos ou de congés autres que les jours de repos hebdomadaire ou les jours fériés chômés.

Toute absence sauf celle assimilée à un temps de travail effectif par la loi ou les dispositions conventionnelles est déduite des jours de travail et de la rémunération au prorata.

Un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés doit être mis en place, comptabilisant le nombre et la date des journées travaillées, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les jours de congés payés et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le document ainsi établi doit être conservé par l'employeur pendant une durée minimale de 3 ans, avec copie au salarié.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Au minimum, chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer ces différents points. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

En complément, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun du salarié pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour, le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et mettre en œuvre les moyens d'y remédier.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés. »

2.25. Le chapitre XII « Les conventions collectives de travail » est supprimé.

2.26. Le chapitre XIII « Les accords de recommandation au niveau des branches » est supprimé.

2.27. Le chapitre XIV « Contrôle de l'application et évolution du présent accord » est supprimé.

2.28. Il est introduit une nouvelle annexe dite annexe I intitulée « Classification générale des cadres ».

2.29. L'annexe I « Tableau récapitulatif des absences rémunérées » est renommée annexe II et modifié comme suit :

« Outre les absences organisées par les dispositions des accords nationaux aux termes desquelles le salaire est maintenu par l'employeur, les absences rémunérées sont les suivantes :

- les périodes de congés payés elles-mêmes ;
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos acquis dans le cadre de l'accord d'aménagement du temps de travail ;
- les congés pour événements familiaux (mariage, Pacs, naissance...) ;
- les congés de formation (congé de bilan de compétences, congé de formation économique, sociale et syndicale...). »

2.30. L'annexe II « Dispositions complémentaires relatives à l'annualisation de la durée du travail » est supprimée.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant celui de la publication de son arrêté d'extension.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 1^{er} octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Classification générale des cadres

La classification générale organise trois catégories de cadres :

§ 1. Les cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée par le salarié dans le contrat de travail ou un avenant, dans ce dernier cas le refus du cadre ne peut pas être considéré comme constituant un motif de licenciement.

§ 2. Les cadres occupés selon l'horaire collectif

Sont concernés les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du 1^{er} alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe ou à l'activité à laquelle ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

§ 3. Les cadres organisant leur temps de travail

Sont concernés, les salariés ayant la qualité de cadre au sens des conventions collectives ou du V alinéa de l'article 4 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et qui ne relèvent pas des deux autres catégories. Ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur sont confiées. Leur horaire de travail ne peut être prédéterminé.