

Accord du 28 septembre 2020

relatif au forfait annuel en jours

NOR : ASET2051015M

IDCC : 1512

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

FPI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD ;

FEC FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé que le recours au forfait annuel en jours est réglementé, au sein de la branche professionnelle de la promotion immobilière, par l'avenant n° 11 du 18 février 2000 à la convention collective nationale de la promotion immobilière, complété par l'accord de branche du 2 novembre 2016.

Pour faire suite au mouvement jurisprudentiel de contrôle de la validité des accords collectifs organisant le recours au forfait annuel en jour, entériné notamment par la loi du 8 août 2016 et l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux ont souhaité actualiser et préciser les conditions de fonctionnement du forfait annuel en jours.

Dans le même temps, les partenaires sociaux ont exprimé le souhait de renforcer les garanties déjà existantes en faveur des salariés titulaires d'un forfait annuel en jours, notamment en matière de droit au repos, de suivi de la charge de travail, et de droit à la déconnexion.

Ainsi, et après discussions, le présent accord a pu être conclu, en application de l'article L. 3121-63 du code du travail.

Article 1^{er} | Catégories de salariés concernés

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, les signataires rappellent qu'une convention individuelle de forfait annuel en jours ne peut être conclue que par les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonc-

tions 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 et/ou les salariés 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.

Par conséquent, le présent accord concerne les salariés occupant des fonctions de niveau 4 à 6 bénéficiant de par la nature de leurs activités et de par leur niveau de formation et d'expérience, d'une autonomie dans l'organisation de leur travail et dans l'exercice de leur mission.

Les signataires réaffirment ainsi que les salariés concernés ne relèvent pas d'un horaire fixe et précis (qu'il soit collectif ou individuel) et bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont ainsi libres de déterminer leur rythme de travail en toute autonomie par rapport à l'horaire applicable au sein de leur service, sous la réserve du respect des garanties édictées par le présent accord, et de l'intérêt de l'entreprise.

Article 2 | Modalités de conclusion d'une convention individuelle de forfait

Le forfait annuel en jours est mis en œuvre sous réserve de l'accord du salarié concerné et de la société, accord matérialisé par une convention individuelle de forfait en jours ou prévu initialement dans le contrat de travail.

La convention individuelle de forfait, ou le contrat de travail, doit préciser :

- l'accord collectif qui régit le forfait ;
- la nature des fonctions exercées justifiant le recours au forfait ;
- le nombre de jours compris dans le forfait ;
- les modalités de décompte des jours de travail et des absences, ainsi que les conditions de prise de repos et la possibilité de rachat de jours de repos ;
- la rémunération forfaitaire, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du code du travail ;
- les droits et obligations des parties concernant le suivi, le contrôle de la charge de travail et les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que l'organisation du travail dans l'entreprise.

Article 3 | Modalités d'organisation du forfait annuel en jours

3.1. Durée du forfait annuel en jours, période de référence et modalités de décompte

Le forfait est établi, conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, sur la base de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, journée de solidarité incluse.

La période de référence du nombre de jours travaillés correspond à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N.

La durée du travail des salariés en forfait annuel en jours est décomptée en nombre de journées, sans référence horaire, et appréciée dans le cadre de l'année.

3.2. Jours de repos supplémentaires (JRS)

Une durée annuelle de travail ainsi fixée à 218 jours en application des dispositions légales précitées suppose la prise de 25 jours ouvrés de congés annuels sur la période annuelle considérée.

Le nombre de jours de repos est calculé chaque année comme suit :

- nombre de jours dans l'année : a ;
- nombre de jours de week-end : b ;

- nombre de jours de congés-payés : c ;
- nombre de jours fériés tombant sur un jour normalement travaillé : d ;
- nombre de jours prévus au forfait : e ;
- nombre de jours de repos supplémentaires = a – b – c – d – e.

Les JRS doivent être pris régulièrement, par journée ou demi-journée, afin d'assurer une répartition équilibrée de la charge de travail et impérativement, avant le terme de la période annuelle de référence susvisée, soit entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

3.3. Renonciation aux jours de repos supplémentaires (JRS)

Les partenaires sociaux rappellent que chaque salarié peut, s'il le souhaite et s'il obtient l'accord de son employeur, renoncer à une partie de ses JRS en contrepartie d'une majoration de salaire, selon le régime prévu à l'article L. 3121-59 du code du travail.

L'accord des parties sera matérialisé par un avenant à la convention individuelle de forfait écrit et signé d'une part par le salarié et d'autre part par l'employeur.

L'avenant conclu entre le salarié et l'employeur déterminera le taux de majoration applicable à ces jours de travail supplémentaires travaillés au-delà des 218 jours, sans qu'il ne puisse, en tout état de cause, être inférieur à 12 % du salaire journalier défini dans la convention individuelle de forfait.

Cet avenant est conclu au moment où la possibilité de dépassement est constatée. Il sera valable pour l'exercice en cours et ne peut pas être reconduit tacitement.

En tout état de cause, le nombre de jours travaillés sur l'année par un salarié ne pourra dépasser 235 jours par an.

Le salarié a également la possibilité, quand ces dispositifs sont mis en place dans l'entreprise, d'alimenter un compte épargne temps ou un plan d'épargne retraite.

3.4. Incidence des périodes incomplètes sur le décompte du forfait

Le nombre annuel maximum de jours fixés correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ au cours de la période de référence, suspension du contrat, congés sans solde, absence non rémunérée...) le nombre de jours prévus dans la convention individuelle de forfait est proratisé à due concurrence.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

Lorsque le salarié ne bénéficie pas de droits à congés payés complets, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ainsi, en cas d'année incomplète, le nombre de jours restant à travailler au cours de la période de référence est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours prévus dans le forfait} + \text{nombre de congés payés éventuellement non acquis}}{\text{Nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)}} \times \text{Nombre de jours ouvrés restant dans l'année (sans les jours fériés)}$$

4.1. Principe

La rémunération des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est fixée pour une année complète au regard du nombre de jours travaillés.

Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Les parties au présent accord estiment que l'autonomie qui permet le recours au forfait annuel en jours justifie une rémunération minimale correspondant à la responsabilité, à la disponibilité du salarié, ainsi qu'aux sujétions qui lui sont imposées. Cette rémunération minimale est définie chaque année, lors de la négociation annuelle sur les salaires de la branche professionnelle de la promotion immobilière.

4.2. Incidence des absences sur la rémunération

En cas d'absence non rémunérée du salarié (suspension du contrat, congés sans solde, absence non rémunérée...) pour un ou plusieurs jours, il sera effectué une retenue sur sa rémunération ainsi calculée :

$$\text{Nombre de journées d'absence} \times \frac{\text{Salaire forfaitaire annuel}}{\text{Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + jours fériés de l'année (ne tombant pas un samedi ou dimanche et hors journée de solidarité) + JRS de l'année}}$$

4.3. Incidence des départs et arrivées en cours de période sur la rémunération

En cas d'arrivée ou de départ au cours de la période annuelle, la rémunération est proratisée en fonction de la date d'entrée ou de sortie de l'entreprise.

Ainsi, en cas de départ en cours d'année, la formule retenue sera la suivante :

$$\text{Nombre de journées payées au cours de la période de référence jusqu'au départ du salarié} \times \frac{\text{Salaire forfaitaire annuel}}{\text{Nombre de journées prévues par la convention de forfait + 25 congés payés + jours fériés de l'année (ne tombant pas un samedi ou dimanche et hors journée de solidarité) + JRS de l'année}}$$

Article 5 | Respect des repos quotidien et hebdomadaire et d'une durée de travail raisonnable

Les signataires rappellent qu'en vertu de l'article L. 3121-62 du code du travail, les salariés titulaires d'un forfait annuel en jours ne sont pas soumis :

- à la durée quotidienne maximale de travail effectif prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail ;
- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail.

Les signataires précisent qu'une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

- un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de forte activité, étant ici rappelé que les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prise des jours et 1/2 journées de repos ;
- un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas 5 en moyenne sur la période annuelle considérée ; si une semaine comporte 5,5 jours de travail ou 6 jours, d'autres semaines doivent comporter moins de 5 jours de travail ;
- le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures ;
- une amplitude horaire entre le début et la fin de la journée de travail ne dépassant pas 13 heures, l'entreprise devant mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11 heures ;
- l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation. Ceci implique pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Article 6 | Modalités d'évaluation, de suivi, et de communication

6.1. Relevé de déclaration mensuelle des journées de travail

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système mensuel auto-déclaratif.

Chaque salarié devra à ce titre tenir un document précisant :

- le nombre et la date des journées travaillées ;
- le nombre et la date des journées non travaillées ainsi que leur qualification (congrés payés, congrés hebdomadaire, jour de repos, etc.) ;
- le respect des temps de repos (quotidiens et hebdomadaires).

Le document de décompte devra être rempli au fil des jours et remis chaque mois par le salarié à son supérieur hiérarchique. Ce document fera l'objet d'un visa par le supérieur hiérarchique. Le salarié devra tenir informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Cette déclaration mensuelle permet ainsi d'anticiper un éventuel dépassement sur l'année des 218 jours de travail.

L'employeur doit dans les 15 jours ouvrables qui suivent la production de ce relevé mensuel, examiner les alertes que le salarié aura pu mentionner dans ce document et doit, dans ce même délai, y apporter des réponses sur le plan de la charge de travail et de l'organisation du travail. Ces échanges tiennent compte du contenu des documents mensuels. Des ajustements de la charge de travail ou de l'organisation du travail pourront être décidés par l'employeur en cas d'alerte.

Le document mensuel prévu par le présent accord est tenu par l'employeur à la disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans ; il se substitue au document prévu au 1^{er} alinéa du 1 de l'avenant n° 11 *bis* conclu le 12 juillet 2000.

6.2. Entretien annuel individuel

Il est expressément convenu que chaque année, un entretien individuel sera organisé entre le salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel sera abordé :

- sa charge de travail ;

- l’organisation de son travail dans l’entreprise ;
- l’amplitude de ses journées travaillées ;
- le suivi de la prise de ses jours de repos supplémentaires ;
- la répartition dans le temps et l’organisation de son travail et des déplacements professionnels éventuels ;
- l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération.

Cet entretien annuel correspond à celui prévu par l’article 1.2.2 de l’accord du 18 février 2000.

Lors de cet entretien, les participants devront s’assurer que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition, dans le temps, de son travail. L’objectif est de vérifier l’adéquation de la charge de travail au nombre de jours fixé dans la convention de forfait.

De même, lors de cet entretien, il sera vérifié que le salarié a bien respecté les temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

En cas de difficulté, et notamment s’il apparaît au cours de l’entretien que le salarié est confronté à une charge de travail déraisonnable, du point de vue des 2 parties, des mesures correctives seront fixées d’un commun accord.

Ces mesures pourront prendre la forme, sans que cette liste ne soit limitative :

- d’un allègement de la charge de travail ;
- d’une réorganisation des missions confiées au salarié ;
- de la hiérarchisation par ordre de priorité des missions à réaliser.

Ces mesures ne pourront en aucun cas affecter l’autonomie dont le salarié dispose dans l’organisation de son travail.

En cas de difficulté dans la mise en place d’actions correctives, le salarié sera rencontré par sa hiérarchie ainsi que par la direction de l’entreprise, afin d’étudier la situation et l’opportunité d’une redéfinition de ses missions et objectifs et de mettre en œuvre des solutions concrètes.

En cas de désaccord sur l’appréciation de la charge de travail et sur les ajustements à mettre en place, le salarié a la possibilité de saisir les institutions représentatives du personnel.

Afin d’assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, les parties conviennent de rappeler qu’indépendamment des examens périodiques prévus par la réglementation sur la médecine du travail, le salarié bénéficie à sa demande ou à la demande de l’employeur d’un examen par le médecin du travail (art. R. 4624-34 du code du travail).

6.3. Dispositif d’alerte

En cas de difficultés portant sur l’organisation du travail et/ou la charge de travail, ainsi qu’en cas de non-respect des temps de repos, les salariés concernés pourront solliciter, à tout moment, par écrit, un entretien supplémentaire auprès de leur responsable hiérarchique et/ou de la direction.

Cet entretien s’ajoutera et viendra compléter l’entretien annuel prévu à l’article 6.2 du présent accord.

Les responsables hiérarchiques pourront également solliciter l’organisation de cet entretien s’ils identifient des difficultés notamment au regard du relevé déclaratif mensuel.

Cet entretien devra avoir lieu dans les 15 jours ouvrables qui suivent la demande.

Les échanges entre le salarié et l’employeur devront permettre d’ajuster, le cas échéant, la charge et/ou l’organisation du travail du salarié. Ces échanges pourront prendre la forme d’entretiens complémentaires.

Article 7 | Obligation de déconnexion et droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit de chaque salarié de se déconnecter du réseau numérique de son entreprise en dehors de son temps de travail et de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles qu'il recevrait par le biais de ces outils pendant son temps de repos.

Les outils numériques participent à l'amélioration des conditions de travail, en contribuant à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, tout en étant source de performance pour l'entreprise.

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique cependant pour ce dernier une possibilité de déconnexion des outils de communication à distance.

En conséquence, pendant leurs temps de repos les salariés sont tenus de ne pas utiliser leurs moyens de communication, et, plus particulièrement leur messagerie électronique (envoi, réponse et consultation des mails...).

L'employeur veillera à assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié en application des dispositions prévues aux articles L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3132-1 à L. 3132-31 du code du travail et leurs décrets d'application.

Des modalités supplémentaires d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion pourront être déterminées par l'entreprise, par le biais de la rédaction d'une charte ou tout autre document relatif au droit à la déconnexion. Ces modalités seront alors communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Article 8 | Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Sans préjudice des dispositions plus favorables comprises dans les conventions individuelles de forfait annuel en jours actuellement en vigueur, les parties conviennent que les dispositions définies dans le présent accord sont applicables à l'ensemble des conventions individuelles sur le forfait annuel en jours existants ainsi qu'aux futurs contrats de travail ou avenants.

Les parties signataires considèrent que tous les salariés de la branche doivent être couverts par cet accord, quelle que soit la taille de leur entreprise.

Aussi, le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la promotion immobilière, quelle que soit leur taille. Il ne comporte pas de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et entre en vigueur un jour franc suivant son dépôt dans les conditions ci-après exposées.

Article 9 | Dépôt

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministère chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 10 | Extension

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 28 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)