

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

Accord du 27 janvier 2021
relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion

NOR : ASET2150323M

IDCC : 2494

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

FNSCCM ;

SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

FNSM CGT ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au forfait jours afin d'adapter ce dispositif aux exigences résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de la jurisprudence.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier les articles 24.6 *b* et 24.7 du chapitre I^{er} du titre III de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004 et d'y ajouter un article 25 *bis*.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification de la convention collective

Article 1.1 | Modification de l'article 24.6 b

L'article 24.6 *b* de la convention est modifié comme suit :

« 1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail,

conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

2. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congé légaux et conventionnels et le cas échéant les jours fériés ouvrés chômés auxquels le salarié peut prétendre et les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 218 jours pour 1 année complète de travail.

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 il ne peut prétendre.

Le forfait en jours est nécessairement annuel. La période de référence pourra correspondre à toute période de 12 mois consécutifs.

En cas d'embauche ou de départ en cours d'année, ce forfait sera calculé *pro rata temporis*, tenant compte de la journée de solidarité.

À titre d'exemple : période de référence : 1^{er} juin N - 31 mai N + 1

Embauche au 1^{er} janvier année N + 1

Forfait sur la période du 1^{er} juin N + 1 au 31 mai N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

En cas de circonstances exceptionnelles n'ayant pas permis au salarié concerné de bénéficier de ces repos, ce dernier devra le signaler sur le document de contrôle mentionné ci-après.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d'un "document de contrôle" établi par l'employeur.

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et 1 demie journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Sur ce "document de contrôle", le salarié aura la possibilité d'émettre des alertes en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien obligatoire ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude journalière de travail est anormale.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique, sensibilisé à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Dans le mois qui suit la réception du "document de contrôle" complété par le salarié, la direction, ou son représentant, analysera ce document pour contrôler la durée du travail du salarié concerné.

En cas de charge de travail anormale constatée par la direction au moyen de ce document ou en cas d'alerte mentionnée sur ce document par le salarié, la direction provoquera un échange avec le salarié concerné. Lors de cet échange seront abordés l'amplitude des journées de travail, les repos hebdomadaires, le nombre de jours travaillés au cours du mois concerné, et le cas échéant, les raisons ayant conduit le salarié à mentionner une alerte. Le salarié et la direction arrêteront d'un commun accord toute mesure propre à corriger la situation.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle, l'amplitude de ses journées d'activité et la rémunération.

Seront examinés lors de cet entretien, le nombre de jours de travail du salarié au cours de la période de référence au regard du nombre théorique de jours de travail à réaliser et la fréquence des semaines dont la charge a pu apparaître comme atypique.

Au-delà de cet entretien annuel, le salarié au forfait pourra solliciter, à tout moment, un entretien avec sa hiérarchie concernant l'organisation de son travail, sa charge de travail, ou encore des éventuelles difficultés rencontrées dans l'articulation de la vie professionnelle et personnelle.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail.

Les modalités d'affectation sur un compte épargne tel que défini à l'article 25, des journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement selon le régime de compte épargne-temps applicable.

Le cadre au forfait jour respectera les dispositions relatives à la déconnexion figurant à l'article 25 *bis* du présent chapitre.

3. Rémunération

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paye considérée.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié précédemment soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Pour le calcul des soldes de rémunération, en cas de cessation du contrat de travail, ou des retenues sur salaire à opérer en cas de période d'absence non rémunérée, le nombre de jours de travail que comporte 1 mois est réputé être égal à 1/12 du nombre de jours inscrit sur le contrat, arrondi au nombre entier supérieur (exemple : $218/12 = 19$).

4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord

avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour matérialiser cet accord. Il sera valable pour la période de référence en cours sans pouvoir être reconduit de manière tacite. Les jours auxquels le salarié aura renoncé seront rémunérés avec une majoration de salaire de 25 %.

Lorsqu'il existe un compte épargne-temps, les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail éventuellement affectés au CET devront être pris en compte au même titre que ceux rachetés pour apprécier la limite de 270 jours mentionnée ci-dessus. »

Article 1.2 | Modification de l'article 24.7

L'article 24.7 de la convention est modifié comme suit :

« Les agents de maîtrise de niveau V qui, dans le cadre de leurs fonctions ont un horaire de travail non-prédéterminable et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention de forfait jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées aux paragraphes 2, 3 et 4 du 24.6 b »

Article 1.3 | Insertion d'un article 25 bis

Un article 25 bis est créé et rédigé comme suit :

« Article 25 bis | Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

En dehors des situations d'astreinte, chacun devra agir de telle sorte que le droit à la déconnexion de chaque salarié en dehors de son temps de travail effectif soit respecté.

En effet, l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (quotidien et hebdomadaire) et des congés et du respect de la vie personnelle et familiale, implique pour le salarié une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

L'employeur s'attachera à sensibiliser les salariés à la déconnexion et au respect des temps de repos et de congés ainsi que du respect de la vie personnelle et familiale. »

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le forfait jours et le droit à la déconnexion applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les forfaits jours et le droit à la déconnexion doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Suivi de l'accord

Les parties signataires décident de faire un point tous les 5 ans sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 4 | Extension

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

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 6 | Dépôt

Le présent accord sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 27 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)