

Convention collective nationale

IDCC : 3105 | **RÉGIES DE QUARTIER**
(2 avril 2012)

Accord du 21 juillet 2021

relatif à la mise en place du forfait jours sur l'année

NOR : ASET2151243M

IDCC : 3105

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

SERQ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux, soucieux de la protection de la santé et de la sécurité des salariés et particulièrement des cadres, souhaitent mettre en place un forfait annuel en jours pour certaines catégories de salariés afin de leur permettre d'adapter leur temps de travail, tout en leur permettant de l'autonomie et une bonne répartition entre le temps travaillé et les temps de repos à disposition de ces salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux régies de quartier et de territoire entrant dans le champ d'application de la convention collective de la branche des régies.

Article 2 | Salariés concernés

Les dispositions du présent accord sont applicables aux cadres autonomes définis par l'article L. 3121-58 du code du travail, qui considère comme cadre autonome tout cadre disposant d'une autonomie dans l'organisation de son travail et dont la nature de ses fonctions ne le conduit pas à suivre l'horaire collectif du service auquel il est affecté. Cela peut concerner les cadres à partir du niveau V de la classification de la convention collective des régies.

Néanmoins, conformément à la loi, le salarié concerné doit impérativement formaliser par écrit son accord exprès soit dans le cadre d'une clause intégrée dans son contrat, soit sous la forme d'une convention individuelle annuelle de forfait dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail.

La convention individuelle devra nécessairement mentionner, *a minima*, le nombre de jours inclus dans le forfait.

Article 3 | Détermination du nombre de jours du forfait

Les parties reconnaissent qu'un décompte horaire du temps de travail des salariés susvisés qu'il soit journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel n'apparaît pas adapté. En revanche, la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de jours travaillés apparaît plus appropriée au calcul de la durée du travail.

3.1. Pour une année complète allant du 1^{er} janvier au 31 décembre, le salarié concerné sera amené à travailler au maximum 213 jours.

Ce volume de jours à travailler sur l'année ne peut avoir pour effet de faire échec à la prise des jours de congés pour événements familiaux dont pourrait bénéficier le salarié.

La rémunération du cadre concerné doit tenir compte des contraintes liées à cette organisation du temps de travail et des responsabilités qui lui sont confiées par une rémunération forfaitaire adaptée.

En cas de dépassement du forfait annuel en jours, les jours supplémentaires seront récupérés ou rémunérés selon les dispositions légales.

3.2. Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de cette période, les jours de travail sont calculés sur la base du nombre de jours travaillés en tenant compte des congés payés non dus et ou non pris.

De même, pour le salarié ne bénéficiant pas de congés payés annuels complets, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence des jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Article 4 | Jours de repos

Afin de se conformer au plafond de jours à travailler par année, rappelé dans l'article 3.1, les salariés concernés bénéficieront d'au minimum 12 jours de repos par an.

Lorsqu'au sein d'une structure, le nombre de jours travaillés est inférieur au plafond fixé par l'article 3.1, le nombre de jours de repos est augmenté.

Le positionnement de ces jours de repos peut être fait par journée entière ou par demi-journée à l'initiative du salarié et après accord de l'employeur.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration salariale, définie par un avenant entre le salarié et l'employeur, pour ces jours qui ne peut être inférieure à 10 % en application de l'article L. 3121-59 du code du travail.

Article 5 | Durées minimales de repos

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les durées de travail journalière et hebdomadaire doivent être compatibles avec la prise des repos minimaux à savoir :

- repos journalier minimal de 11 heures ;
- repos hebdomadaire de 2 jours conformément à la convention collective.

Dans le respect de ces prises de repos, le cadre peut organiser librement ses journées de travail dès lors qu'il respecte ses objectifs et assure normalement le fonctionnement de son service et ou la coordination des équipes dont il a la charge.

Cette latitude d'organisation lui impose néanmoins d'avertir son supérieur hiérarchique ou son employeur s'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, afin notamment de pouvoir rechercher une solution permettant leur respect.

Article 6 | Modalités de décompte des jours travaillés

Chaque jour travaillé, quel que soit le jour ou les horaires, est considéré comme une journée s'imputant sur le forfait fixé par l'article 3 du présent accord ou par un accord au niveau de la structure si différent.

Le décompte peut être effectué par demi-journées, sous réserve d'une information préalable de la hiérarchie.

Est considérée comme une demi-journée une période de travail d'au maximum 3 heures 30.

Article 7 | Mesure de la charge de travail

Dans le respect de leur autonomie d'organisation, les salariés concernés doivent fournir un relevé mensuel signé de leur activité faisant apparaître :

- le nombre et la date des jours travaillés sur le mois ;
- le nombre et la date des repos hebdomadaires, congés payés et jours de repos pris au titre de la réduction du temps de travail (définis par l'article 4).

Ce relevé doit permettre de vérifier que l'organisation et la charge de travail permettent au salarié de respecter les durées maximales de travail et les prises de repos. Il doit également indiquer si un repos quotidien a été inférieur à 11 heures et en expliquer les raisons. Ce relevé peut également être l'occasion d'apporter des commentaires sur le temps et la charge de travail.

Ces relevés mensuels d'activité serviront de support lors de l'entretien annuel d'évaluation à l'initiative de l'employeur, et au cours duquel seront abordés sa charge de travail, l'organisation du travail de la régie et ses impacts sur l'articulation entre activité professionnelle et vie familiale ou personnelle. Cet entretien sera également l'occasion de faire un point sur la rémunération.

En cas d'anomalie constatée par l'une ou l'autre des parties, la personne la plus diligente invite à un entretien pour examiner les raisons de cette situation pour trouver les mesures compensatoires ou d'organisation, dès lors que la situation dépasse le cas particulier.

Cela pourrait déboucher sur un nouvel avenant conclu par les deux parties et conduisant à l'abandon du forfait en jour y compris avant la date anniversaire de conclusion de la convention de forfait individuelle.

Lorsqu'un entretien a été rendu nécessaire par l'identification de difficultés en matière de charge de travail, un bilan sera réalisé 3 mois plus tard afin de s'assurer que les actions correctrices engagées ont produit leur effet.

Article 8 | Le droit à la déconnexion

Les moyens de communication, qui permettent d'être joignable en permanence et facilement, et même mis à disposition par l'entreprise ou pris en charge par elle, constituent de simples outils dont le cadre conserve la maîtrise d'utilisation. Les partenaires sociaux, soucieux du respect des temps de repos des cadres, soulignent le droit à la déconnexion numérique en dehors des périodes de travail et d'astreinte.

Afin de garantir le droit à la déconnexion des salariés concernés par les conventions de forfait, les partenaires sociaux réaffirment l'importance et décident que :

- les salariés concernés par les conventions de forfait ne peuvent être tenus, par aucune contrainte, à répondre aux courriels ou aux appels lors des congés payés, des jours de repos en application de l'article 4 du présent accord, aux congés exceptionnels et durant les repos hebdomadaires ;
- lors de chaque entretien prévu par l'article 7 du présent accord, un point sera consacré au droit à la déconnexion et au respect par le salarié et l'employeur des engagements pris de limiter le travail lors des congés payés, des repos, congés exceptionnels ;

- chaque structure mettant en place cet accord s’engage à prévoir, par une charte, les règles à respecter sur l’utilisation des outils informatiques.

Il est rappelé qu’aucune sanction ne pourra être prononcée contre le salarié dans le cadre de ce droit à la déconnexion.

Article 9 | Effets de l’accord

L’ensemble des dispositions du présent accord s’appliquent à compter du 1^{er} janvier 2022 et pour une durée déterminée de deux ans.

Article 10 | Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 | Formalité. Publicité

Cet accord fera l’objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 juillet 2021.

(Suivent les signatures.)