

Convention collective nationale

IDCC : **3251** | **BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE, HORLOGERIE (BJOH)**

Accord du 3 octobre 2023
relatif à l'organisation du temps de travail

NOR : ASET2351184M

IDCC : 3251

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

CN HBJO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

FO Métallurgie ;

Fédération Métallurgie CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées à un objectif de compétitivité de l'entreprise, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle. Elles demandent aux entreprises de privilégier la voie de la négociation collective portant sur l'organisation du travail et les éventuelles incidences sur l'emploi.

Elles insistent sur l'intérêt d'une réflexion portant sur les conditions de travail, éléments déterminants dans l'attractivité des emplois dans les entreprises de la branche.

En outre, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées rappellent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Le présent accord comporte des dispositions relatives à :

- l'organisation quantitative des horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail des salariés à temps complet ;

- l’organisation du temps de travail des salariés au forfait en heures ou en jours ;
- l’organisation de l’activité des salariés à temps partiel.

Chapitre préliminaire

Article 1^{er} | Champ d’application

Le présent accord a vocation à s’appliquer à l’ensemble des salariés des entreprises de la branche, tels que définis à l’article 1^{er} de la convention collective de la BJOH, à l’exception des cadres dirigeants tels que définis par l’article L. 3111-2 du code du travail (sauf exception contractuellement prévue). 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 l’établissement. Sous les réserves ci-dessus, et celles issues de la jurisprudence, la détermination de cadre dirigeant appartiendra à l’entreprise.

Article 2 | Condition d’application

Les entreprises relevant de la branche peuvent soit faire application directe de tout ou partie de ces dispositions, soit faire application de l’article L. 2253-3 du code du travail permettant de faire prévaloir un accord d’entreprise ou d’établissement sur le contenu du présent accord. En outre, le présent accord ne remet pas en cause les dispositions contenues dans les accords d’entreprise ou d’établissement, préexistants, quel que soit le contenu de ces accords.

Chapitre I^{er} L’organisation quantitative du temps de travail

Article 3 | Travail effectif

Le temps de travail effectif s’entend conformément aux dispositions de l’article L. 3121-1 du code du travail, c’est-à-dire le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l’employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 4 | Durées maximales du travail

4.1. Durée maximale quotidien

La durée maximale quotidienne est fixée, conformément à l’article L. 3121-18 du code du travail, à 10 heures de travail effectif. Toutefois, l’activité des entreprises comporte des périodes pendant lesquelles la durée du travail s’accroît, ce qui peut alors nécessiter à titre exceptionnel, de porter la durée du travail à 12 heures. Une information sur la période concernée par ce supplément d’activité sera donnée au comité social et économique (CSE), s’il existe ou en l’absence de CSE aux salariés concernés.

4.2. Durée maximale hebdomadaire

La durée maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail, sauf autorisation de l’inspection du travail pour circonstances exceptionnelles dans les conditions de l’article L. 3121-21 du code du travail.

4.3. Durée maximale hebdomadaire moyenne

Dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, la durée hebdomadaire moyenne de 44 heures sur une période maximale de 12 semaines consécutives pourra être portée à 46 heures.

Article 5 | *Repos. Travail de nuit*

5.1. Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est fixé conformément aux dispositions légales.

Dans le respect de l'article 2 du présent accord, l'accord du 15 janvier 2016 relatif au travail dominical s'applique aux établissements situés dans les zones touristiques internationales, les zones touristiques et les zones commerciales, ainsi que les gares, dans les conditions définies par cet accord.

5.2. Repos quotidien

Le repos quotidien est fixé à 11 heures, sauf les dérogations légalement admises.

5.3. Pause

Conformément à l'article L. 3121-16 du code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Article 6 | *Temps de déplacement*

Conformément à l'article L. 3121-4 du code du travail, les entreprises déterminent la contrepartie aux temps de déplacement lorsque celui-ci dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail. Ces contreparties seront fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par l'employeur après consultation du CSE, s'il existe.

Article 7 | *Heures supplémentaires*

7.1. Définition

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale de travail, appréciée selon le cadre de répartition retenue (hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuel) de cette durée légale.

Les heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent défini à l'article 7.7 donnent lieu à une information préalable du CSE, s'il existe. Celles accomplies au-delà de ce contingent donnent lieu à un avis préalable.

7.2. Majoration

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration dont le taux est fixé légalement sauf accord d'entreprise en disposant autrement. Toutefois, le taux de majoration ne peut être inférieur à 10 %.

7.3. Repos de remplacement

Le principe est le paiement des heures supplémentaires et de la majoration correspondante. Toutefois, il pourra être prévu le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos équivalent.

7.4. Repos de remplacement

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos équivalent.

En l'absence de CSE et sous réserve d'un PV de carence quand la taille de l'entreprise justifie l'organisation d'élections professionnelles, le repos de remplacement pourra être mis en place avec l'accord du ou des salariés concernés.

Les heures supplémentaires converties en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

7.5. Contrepartie obligatoire en repos

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent défini à l'article 7.7 donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos définie par l'article L. 3121-38 du code du travail, soit à défaut d'accord d'entreprise, 50 % de ces heures pour les entreprises de 20 salariés au plus et 100 % pour les autres.

Cette contrepartie en repos se cumule avec le paiement des heures supplémentaires ou le repos de remplacement prévu à l'article 7.3.

7.6. Modalités de prises des jours de repos

Le repos compensateur et la contrepartie en repos ne peuvent être pris que par journée ou demi-journée.

Le délai de prise de la contrepartie en repos des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Elle sera prise si possible dans les deux premiers mois et dans un délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit.

Quant aux modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos, celle-ci serait conforme aux dispositions des articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

7.7. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires applicable est de 208 heures par an et par salarié.

Les heures effectuées au-delà de la 200^e heure et jusqu'à la 208^e heure, sont majorées à 75 % selon les modalités définies par l'entreprise en repos ou en rémunération.

Le dépassement du contingent donne lieu à une consultation préalable du comité social économique lorsqu'il existe ou, à défaut, à une information du personnel.

Chapitre II L'aménagement du temps de travail des salariés à temps complet

Article 8 | Principes

Pour les salariés à temps complet, les entreprises pourront opter entre les différents modes de répartition de la durée légale tels que définis ci-après. Ce choix fera l'objet d'une consultation du CSE, s'il existe, ou en l'absence de CSE, d'une information aux salariés par note de service affichée ou diffusée par tout moyen (intranet)... Le présent accord définit en conséquence différentes modalités d'aménagement du temps de travail, lesquelles pourront être aussi appliquées au sein de la même entreprise.

Article 9 | Répartition dans un cadre hebdomadaire

Article 9.1 | Répartition dans un cadre hebdomadaire

La durée légale pourra être répartie dans un cadre hebdomadaire. Les heures effectuées dans cette hypothèse au-delà de 35 heures de travail effectif sont des heures supplémentaires.

La durée du travail pourra être répartie de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours ouvrables de la semaine et sur une période inférieure à 5 jours, le cas échéant.

Article 9.2 | Horaires individualisés

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-48 du code du travail, sur la demande de salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, après avis conforme du CSE. En l'absence d'institutions représentatives du personnel, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, notamment, les plages horaires impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

Dans ce cadre les heures effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée légale hebdomadaire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires dans les conditions définies par accord d'entreprise ou à défaut par l'article R. 3121-30 du code du travail (3 heures par semaine et 10 heures en cumul sur plusieurs semaines).

Article 10 | Répartition sur une période pluri-hebdomadaire

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail, l'employeur pourra répartir la durée légale sur une période n'excédant pas 9 semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés et dans la limite de quatre semaines pour celles de 50 salariés et plus.

Dans le cadre de cette répartition pluri-hebdomadaire, sont des heures supplémentaires, celles effectuées :

- au-delà de 39 heures hebdomadaires ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures constatées sur la période de référence (4 ou 9 semaines selon le cas) déduction faite des heures déjà comptabilisées au titre des dépassements de la durée hebdomadaire de 39 heures.

Article 11 | Répartition dans un cadre annuel

11.1. Dans le cadre des contraintes liées à l'activité de l'entreprise

1.1. Principes

Indépendamment des dispositifs d'aménagement du temps de travail mis en place dans les entreprises avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année lorsque l'activité connaît des variations.

La période annuelle de référence est soumise à l'avis du CSE s'il existe ainsi que les raisons motivant le recours à l'aménagement du temps de travail. Un bilan de période annuelle écoulée est en outre communiqué à cette même instance. En l'absence de CSE l'employeur informe les salariés du point de départ de cette période annuelle de référence.

1.2. Variation d'horaires

L'horaire de travail pourra varier d'une semaine à l'autre sans excéder 48 heures par semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives, les périodes hautes se compensent avec les périodes basses dans le cadre de la période annuelle de référence.

1.3. Programmation indicative

Une programmation indicative sera définie sur la période après avis du CSE s'il existe, au moins 15 jours avant la mise en œuvre de cette période, et devra faire l'objet d'une information simultanée aux salariés.

En cours de période, les salariés seront informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai sera d'au moins 4 jours ouvrables, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par la situation de fait et sur lesquelles le chef d'entreprise devra préalablement consulter le CSE s'il existe.

La programmation des durées travaillées pourra dégager des journées entières ou demi-journées entières de repos et l'entreprise pourra décider, après avis du CSE, s'il existe, qu'une partie de ces journées ou demi-journée sont prises à la convenance du salarié selon des règles qui seront précisées dans ce cadre.

Dans le cadre annuel les heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de 46 heures hebdomadaire de travail effectif et celles non déjà comptabilisées en cours d'année, effectuées au-delà de 1 607 heures de travail effectif intégrant la journée de solidarité.

11.2. Dans le cadre de l'octroi de jours de repos

Cette même forme de répartition pourra aussi être mise en place dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés, en permettant de dégager à leur profit des jours non travaillés destinés à compenser les dépassements de la durée légale hebdomadaire.

Dans cette hypothèse, sera définie après consultation du CSE ou, en l'absence de CSE, après information des salariés, la durée collective de travail au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 39 heures, permettant l'octroi de jours non travaillés destinés à compenser les heures effectuées chaque semaine au-delà de la durée légale.

Nombre de jours non travaillés

Le nombre de jours non travaillés sera calculé à partir du nombre d'heures effectuées dépassant la durée légale hebdomadaire par le nombre de semaines travaillées sur la période de référence. Il dépendra en conséquence du résultat ainsi obtenu divisé par la durée quotidienne du travail moyenne des salariés concernés sur la période de référence soit selon l'exemple suivant pour un salarié qui effectue 39 heures réparties sur 5 jours :

$$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaire} + 25 \text{ jours de congés payés} + 8 \text{ jours fériés}) \\ = 228 \text{ jours travaillés.}$$

Soit 45,6 semaines, qui permettent un quota d'heures de repos de 182,4 heures.

Soit 23 jours de repos pour une journée de 7,8 heures.

Dans ce cadre annuel, les heures supplémentaires se décomptent au-delà de 39 heures et de 1 607 heures de travail effectif intégrant la journée de solidarité. Les heures supplémentaires déjà prises en compte (au-delà de 39 heures) seront déduites de celles éventuellement constatées en fin d'année.

11.3. Dispositions communes

3.1. Lissage de la rémunération

En cas de variation de la durée du temps de travail sur une période de plusieurs semaines et supérieure à un mois, le salaire mensuel des salariés fait l'objet d'un lissage afin que ceux-ci puissent percevoir un même salaire d'un mois à l'autre, et ce quel que soit l'horaire réel de travail. Ce lissage est établi sur la base de 151,67 heures si l'horaire moyen correspond à la durée légale, ou à l'horaire conventionnel mensualisé si l'horaire moyen est inférieur à la durée légale.

3.2. Décompte des absences

Les absences rémunérées ou autorisées seront comptabilisées dans le décompte annuel comme si le salarié avait été présent selon l'horaire qu'il aurait dû réaliser pendant cette absence. Ces absences ne peuvent être récupérées.

Les retenues pour absences se feront sur le montant de la rémunération lissée en fonction du nombre d'heures d'absence constaté le jour de l'absence par rapport au nombre d'heures du mois considéré.

3.3. Départ ou arrivée en cours d'année

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période du fait d'une embauche en cours de période de variation, deux hypothèses peuvent se présenter à la fin de la période :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires peuvent être, avec accord des salariés concernés :
 - soit payées en tant qu'heures supplémentaires ;
 - soit prises sous forme de repos majoré pendant ou hors de la période et au plus tard dans les 6 mois qui suivent la fin de la période ;
- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel ce qui peut induire une régularisation lors de la dernière paye de l'année.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé l'ensemble de la période pour cause de rupture de son contrat de travail, deux hypothèses peuvent se présenter au moment de son départ :

- la moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est supérieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, les heures excédentaires sont considérées comme des heures supplémentaires et payées comme telles.

La moyenne des heures de travail effectuées par le salarié, pendant la période, est inférieure à l'horaire moyen de travail pratiqué pendant la période ; dans ce cas, la rémunération du salarié est calculée en fonction de son temps de travail réel ce qui peut induire une régularisation lors de la dernière paye de l'année.

En cas de licenciement, la rémunération du salarié est égale au montant de la rémunération lissée due aux salariés concernés, ce qui peut aboutir à une rémunération plus élevée que le nombre d'heures réellement accomplies.

Pour tous les autres cas de rupture du contrat de travail, la rémunération du salarié est égale à son temps de travail réel au cours de la période ce qui peut induire une régularisation sous forme de retenue appliquée sur la dernière paie.

11.4. Traitement des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération lissée du salarié concerné.

Chapitre III Les forfaits en heures ou en jours

Article 12 | *Cadres et salariés itinérants et forfait en heures*

Il s'agit des cadres qui bénéficient d'une réelle autonomie et indépendance dans la gestion et l'organisation de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, mais dont la présence sur le lieu de travail est le gage de l'exécution de leur mission, laquelle peut conduire à des dépassements individuels de l'horaire collectif, les heures d'entrée et de sortie pouvant s'effectuer avec une certaine souplesse.

Ce type de forfait pourra être proposé à l'ensemble des cadres qui occupent une fonction classée, en 1^{re} catégorie ou en 2^e catégorie à partir de la position V-1, dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

Les cadres définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en heures, qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine l'autre, étant précisé que le volume d'heures annuel prévu par ce dispositif pourra être égal à 1 900 heures, sans pouvoir être supérieur.

Les cadres concernés bénéficient des dispositions légales relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Ils bénéficient aussi des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail. Il appartiendra à l'employeur de prévoir les modalités pratiques de décompte et de contrôle des horaires réalisés par les salariés sous condition de forfait horaire. Ce contrôle pourra s'effectuer tous les semestres au plus tard par un état récapitulatif des heures effectuées, signé par le cadre et l'employeur.

La rémunération des salariés soumis au forfait annuel en heures devra être au moins équivalente au salaire minimum pour 35 heures, majoré des heures supplémentaires.

Les conventions de forfait en heures, telles que prévues pour les cadres aux paragraphes précédents, sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être déterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces personnels seront déterminés au niveau des entreprises ou des établissements.

Ce forfait fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail ou sera confirmé par voie d'avenant.

Article 13 | *Salariés en forfaits en jours*

13.1. Salariés concernés

13.1.1. Salariés cadres

Il s'agit des cadres libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, qui exercent principalement leur fonction à l'extérieur de l'entreprise, en raison des déplacements ou de l'itinérance de leur fonction, ou les cadres qui, bien que sédentaires, exercent une fonction répondant aux critères.

Ce type de forfait pourra concerner des cadres qui occupent une fonction classée, à un niveau égal ou supérieur à la position V-II dans la mesure où les caractéristiques de leurs fonctions correspondent au paragraphe ci-dessus.

13.1.2. Salariés non cadres

Il s'agit également des 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. Il ne peut s'agir que de salariés qui exercent des fonctions commerciales et qui disposent d'une grande liberté et d'indépendance dans l'organisation de leur activité. Il ne peut également s'agir de salariés dont les fonctions les conduisent à organiser leur activité à partir d'un planning défini à l'avance par quelqu'un d'autre.

13.2. Nombre de jours travaillés

Les salariés définis aux paragraphes précédents pourront bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit dans le contrat de travail du salarié ou dans un avenant.

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 hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, un plafond annuel de 214 jours travaillés y compris journée de solidarité.

La convention de forfait peut prévoir un nombre de jours travaillés inférieur au forfait prévu ci-dessus, dans cette hypothèse la rémunération sera calculée au prorata du nombre de jours fixés par la convention individuelle de forfait.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé à l'alinéa précédent sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

En cas de suspension du contrat de travail non rémunérée pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail étant calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée, en le divisant par 44.

13.3. Jours travaillés supplémentaires

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Cette renonciation aux jours de repos ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement des jours travaillés au-delà de 228 jours.

13.4. Contrôle de la charge de travail

4.1. Principes

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

4.2. Contrôle du temps et de la charge de travail

Les salariés ainsi concernés bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, soit 35 heures consécutives. Ce repos devra être strictement respecté et l'amplitude de chaque journée de travail devra rester raisonnable. Les titulaires de conventions de forfait en jours et leurs employeurs veilleront à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos.

Amplitude et charge de travail devant rester raisonnables, une bonne répartition du travail dans le temps de l'intéressé devra y contribuer.

Afin d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année, en aucun cas un mois ne peut comporter plus de 5 jours de travail hebdomadaire en moyenne sur le mois. L'organisation du temps de travail devra donc tenir compte de l'obligation de prendre la plupart du temps un repos hebdomadaire de deux jours.

Si une répartition de l'activité certaines semaines sur 6 jours n'est pas exclue, sous réserve qu'elle ne conduise pas à un temps de travail déraisonnable, en aucun cas le dimanche ne peut être travaillé, sauf dérogation exceptionnelle accordée dans les conditions légales.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure d'activité partielle affectant l'entreprise, sauf en cas de fermeture totale de l'entreprise, de l'établissement ou du service auquel celui-ci est rattaché.

Les jours non travaillés sont pris par journées entières, en tenant compte des contraintes professionnelles du salarié concerné. Cependant, ces jours de repos pourront être pris par demi-journée sous réserve que l'entreprise définisse par voie d'accord collectif ou après consultation du CSE s'il existe les modalités de décompte et de prise de ces demi-journées en termes d'heures de début et de fin d'activité.

La rémunération annuelle du salarié en forfait jours devra être au moins équivalente au salaire minimum conventionnel de sa classification, majorée de 15 %.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés au moyen d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés.

Ce document est établi en double exemplaire, un pour chacune des parties est validé au moins trimestriellement, par la signature du salarié et de l'employeur.

Si à l'issue de chaque trimestre le décompte fait ressortir un nombre de jours travaillés trop conséquent, il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail ou au salarié de modifier son organisation de travail. Les parties pourront également en tirer d'autres conclusions, comme notamment l'organisation d'une formation adaptée.

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, le respect des différents seuils quantitatifs de durée du travail ou de repos, l'articulation entre vie professionnelle et familiale ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, tout salarié qui estimerait que sa charge de travail nécessite un temps de travail qui ne lui permet pas de bénéficier des temps de repos minimaux avec une amplitude quotidienne régulière raisonnable doit en référer auprès de son responsable hiérarchique. Un compte rendu faisant état de la demande du salarié, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

4.3. Information du CSE

Dans le cadre de la consultation du CSE sur la politique sociale, les conditions du travail et l'emploi, celui-ci sera informé du recours aux conventions individuelles de forfait et des modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Il pourra formuler toutes observations permettant d'assurer la protection du droit au repos et à la santé des salariés.

Cette information sera faite également au CSE dans les entreprises de moins 50 salariés.

13.5. Droit à la déconnexion

L'effectivité d'une charge de travail et d'un temps de travail raisonnables, la conciliation entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle, supposent que soit garanti pour les salariés concernés le droit à la déconnexion.

Dès lors, les employeurs et les salariés concernés s'interdisent sauf exception tout contact s'appuyant sur les outils informatiques pendant les temps de repos quotidien, hebdomadaire ou pendant les congés payés. De même les contacts devront rester limités à l'initiative de l'employeur pendant les jours non travaillés.

Dès lors, les salariés n'auront pas à répondre aux sollicitations de l'employeur et ne pourront être sanctionnés dans le cadre de l'exercice de ce droit.

Chapitre IV Le travail à temps partiel

Article 14 | Définitions

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Article 15 | Mise en place du travail à temps partiel

15.1. Principes

Le travail à temps partiel est mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du CSE s'il existe.

Le temps partiel bénéficie également au salarié qui en fait la demande, dans les conditions prévues par la loi.

15.2. Passage du temps plein au temps partiel à la demande du salarié

Le salarié qui souhaite travailler à temps partiel doit adresser à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge sa demande trois mois avant la date souhaitée de prise d'effet.

Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Si la demande est acceptée, un avenant au contrat de travail sera établi, précisant les nouvelles conditions d'emploi, et revêtu de l'accord exprès du salarié.

En cas de refus, l'employeur est tenu d'en donner le motif : absence d'emploi disponible ressortissant à la qualification professionnelle du salarié ou absence d'emploi équivalent, difficulté pour organiser du temps partiel dans l'entreprise, impossibilité liée à la nature de l'emploi occupé ou impossibilité momentanée liée à l'activité.

15.3. Passage du temps plein au temps partiel à la demande de l'employeur

Un employeur demandant à un salarié de travailler à temps partiel doit le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le salarié dispose d'un mois pour accepter ou refuser la proposition. Si la proposition est acceptée, il est établi un avenant au contrat du travail.

Article 16 | *Droits des salariés à temps partiel*

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein. Ils doivent pouvoir accéder, au cours de leur carrière dans l'entreprise ou l'établissement, aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion professionnelle que les salariés à temps plein.

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie dans l'établissement ou, à défaut, dans l'entreprise d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper. C'est le cas aussi pour le salarié travaillant à temps plein pour l'attribution de tout emploi à temps partiel qui viendrait à être créé ou deviendrait vacant et que sa qualification professionnelle ou acquise lui permettrait d'occuper.

Article 17 | *Durée de travail des salariés à temps partiel*

17.1. Durées légales

En conformité avec l'article L. 3123-27 du code du travail, les parties entendent préciser que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1 102 heures) pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Par exception aux dispositions de l'alinéa précédent, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Ainsi, les durées précitées ne sont pas applicables :

- aux contrats d’une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1^{er} de l’article L. 1242-2 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1^{er} de l’article L. 1251-6 du code du travail (absence, suspension du contrat...) ;
- aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d’un cumul avec l’un des contrats prévus aux articles L. 5132-5 (entreprises d’insertion), L. 5132-11-1 (associations intermédiaires) ou L. 5132-15-1 (ateliers et chantiers d’insertion) afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l’article L. 3123-27.

En dehors des cas ci-dessus, le salarié pourra sur sa demande écrite et motivée travailler en deçà du seuil de 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les motifs suivants :

- faire face à des contraintes personnelles ;
- pouvoir cumuler plusieurs activités afin d’atteindre une durée globale d’activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée de 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Dans le cas où le salarié serait âgé de moins de 26 ans et poursuivrait des études, sa demande d’une durée de travail inférieure est de droit et devra être compatible avec ses études.

17.2. Durées conventionnelles

En tout état de cause, afin de restreindre la précarité que peut générer le recours au travail à temps partiel, les organisations syndicales signataires du présent accord réaffirment leur souhait de mettre en œuvre les moyens nécessaires afin que les contrats à temps partiel permettent aux salariés de travailler un nombre d’heures mensuelles suffisantes rapportées à l’année pour pouvoir prétendre au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, soit une durée contractuelle hebdomadaire minimale de 16 heures et une durée contractuelle mensuelle minimale de 67 heures.

Article 18 | *Heures complémentaires*

Dans le contrat de travail, l’employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre minimum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiels partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l’employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l’entreprise lorsqu’elle est inférieure à la durée légale.

d’autre part, lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d’une période de 15 semaines ou sur la période prévue par accord collectif conclu sur le fondement de l’article L. 3123-13 du code du travail, si elle est supérieure, l’horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l’équivalent mensuel de cette durée, l’horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d’un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. De même, le refus d'accepter des heures complémentaires, moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures sont prévues ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Article 19 | Avenant temporaire de complément d'heures

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celle-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heures, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heures ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommément désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime des heures complémentaires. Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée par avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné.

Article 20 | Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter les mentions relatives :

- à la qualification du salarié ;
- à la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ou, en cas de temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, son équivalent et la période de calcul ;
- à la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travail-

lées sont communiqués par écrit au salarié ou bien, en cas de temps partiel sur une période supérieure à la semaine ou au moins jusqu'à l'année, les dispositions mentionnées à l'article 21.2 ;

- aux cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- à la rémunération ;
- aux heures complémentaires et aux garanties collectives et individuelles des droits des salariés à temps partiel.

En cas de temps partiel sur une période supérieure à un mois jusqu'à l'année, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés seront également précisées dans le contrat de travail ou son avenant.

Le contrat de travail doit prévoir expressément la faculté d'accomplissement d'heures complémentaires et les limites applicables telles que prévues par l'article 17.

Article 21 | Organisation et modification des horaires de travail

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée de travail, qu'une seule interruption d'activité, qui, en, tout état de cause, ne peut être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

La modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine où les semaines du mois où, pour le temps partiel sur une période supérieure jusqu'à l'année, la modification de la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées définies dans le contrat peuvent être notifiées 7 jours avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés si le bon fonctionnement de l'entreprise l'exige. Dans ce cas, le salarié bénéficiera des contreparties financières suivantes : 10 euros pour chaque utilisation de cette possibilité.

Article 22 | Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel (temps partiel aménagé)

22.1. Modalités de la répartition du temps de travail dans un cadre supérieur au mois

Indépendamment de la répartition du temps de travail, dans un cadre hebdomadaire, ou mensuel, le travail à temps partiel pourra être réparti dans un cadre supérieur au mois et au plus annuel (temps partiel aménagé).

Le contrat de travail doit comporter outre les mentions obligatoires, telles que prévu par l'article 19, la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne et la durée annuelle.

22.2. Informations sur les horaires

Le planning des horaires de travail est communiqué à l'embauche du salarié ou lors de la mise en place de ce temps partiel aménagé. Il est communiqué par écrit individuellement au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence. Le planning pourra être modifié pour les raisons ci-après, sans que cette liste ne soit limitative : surcroît d'activité, absence d'un salarié (notamment pour maladie, formation, congés payés...), tâches à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents...

La modification portera sur : les horaires journaliers de travail, la durée quotidienne ou hebdomadaire de travail, l'augmentation ou la réduction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou le mois, la répartition des heures de travail sur les jours de la semaine, la répartition de la durée du travail entre les semaines du mois.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires sera précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et fera l'objet d'une information individuelle écrite du salarié.

22.3. Garanties particulières

La durée minimale pendant les jours travaillés est fixée à 2 heures.

En outre, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, après une durée de 4 heures de travail.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 3171-8 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

22.4. Lissage de la rémunération

La rémunération des salariés employés à temps partiel dans le cadre de ces dispositions peut être lissée sur la période de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

Dans cette hypothèse, les dispositions des articles 11.3.2 ; 11.3.3 et 11.4 trouvent à s'appliquer.

Article 23 | Temps partiel et représentation du personnel

23.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le CSE, lorsqu'il existe, est consulté sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution lors de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.

À cet effet, et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

23.2. Les heures de délégations

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein de l'entreprise.

Article 24 | Bilan d'application

À l'issue de la première année d'application du présent accord, un bilan de son application sera effectué lors d'une réunion de la CPPNI.

Article 25 | Dispositions finales

25.1. Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'appliquera également aux entreprises de moins de 50 salariés dans les conditions qu'il définit.

25.2. Durée. Dénonciation. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé à tout moment, conformément aux dispositions légales.

25.3. Date d'effet

Sous réserve du droit d'opposition, l'application du présent accord sera effective au 1^{er} janvier 2024 pour les entreprises adhérentes aux organisations syndicales patronales et à la date de l'arrêté d'extension pour les autres.

25.4. Dépôt. Extension

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente. Son dépôt sera effectué au conseil des prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 3 octobre 2023.

(Suivent les signatures.)