

Accord du 31 mars 2022

relatif aux forfaits jours

NOR : AGRS2497005M

IDCC : 7005

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

Coopération agricole vigneron-coopérateurs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les conventions de forfait en jours sur l'année constituent une réponse adaptée aux cas des salariés cadres dont les fonctions rendent difficile le décompte du temps de travail dans les conditions de droit commun. Dérogatoires au droit commun, ces conventions sont réservées aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Ces conventions doivent être encadrées afin d'éviter certaines dérives que la jurisprudence n'a pas manqué de constater au cours de ces dernières années.

La volonté des partenaires sociaux signataires du présent accord est d'offrir un cadre adapté :

- d'une part aux exigences des entreprises et aux spécificités des opérations qu'elles réalisent tant au stade de la production, du conditionnement que de la commercialisation des produits ;
- d'autre part aux missions et fonctions des salariés concernés qui doivent pouvoir les exécuter pleinement mais moyennant des garanties et des contreparties.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties avaient signé le 11 juillet 2013 un accord à durée déterminée d'une durée de deux ans, renouvelé le 18 mars 2015 pour une durée de trois ans, puis renouvelé le 22 février 2018 pour une durée de 5 ans. Les partenaires sociaux souhaitent renouveler par la présente cet accord pour une durée de 5 ans.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 2 | Définition de la convention de forfait

La convention de forfait est l'accord passé entre l'employeur et un salarié par lequel les deux parties s'entendent pour déterminer un nombre de jours travaillés dans l'année, la rémunération étant forfaitisée quel que soit le nombre d'heures de travail accomplies.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne travaille pas selon une référence horaire et n'est pas soumis aux dispositions relatives :

- à la durée légale hebdomadaire ;
- à la durée quotidienne maximale de travail ;
- à la durée hebdomadaire maximale.

Les dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations) ne s'appliquent pas non plus.

Le salarié en forfait jours annuel bénéficie en revanche :

- du repos quotidien minimum de 11 heures ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures sur 8 semaines consécutives et de 48 heures le reste de l'année ;
- des jours fériés et des congés payés.

La convention de forfait est obligatoirement écrite. Un modèle de convention est annexé au présent accord.

La convention doit préciser, outre la référence au présent accord collectif :

- le nombre de jours travaillés, les modalités de décompte de ces jours et des absences ainsi que les conditions de prise de repos et les possibilités de rachat de repos ;
- la rémunération, celle-ci devant être en rapport avec les sujétions qui sont imposées et ne pouvant être inférieure à la rémunération brute des 12 derniers mois perçue par le salarié avant son passage au forfait jours ;
- le salaire minimum d'embauche ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié, l'adéquation entre le salaire et les responsabilités, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre les activités professionnelles et la vie personnelle et familiale.

Article 3 | Passage au forfait jours

Une convention individuelle écrite, signée du salarié et de l'employeur est impérative pour tous les forfaits.

Si le salarié refuse de signer la convention individuelle de forfait, l'employeur ne peut ni appliquer d'office le forfait, ni sanctionner l'intéressé.

Le contrat de travail ou un avenant à celui-ci formalise ce mode d'organisation du temps de travail ou le passage à une convention de forfait en jours.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les recours aux conventions de forfait jours, ainsi que sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 4 | Salariés concernés

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Sont concernés les salariés ayant la qualification de cadre technique, administratif, commercial ou de direction relevant de la catégorie V « Ingénieurs et cadres » de la classification des emplois de la convention collective nationale des coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986.

Article 5 | Droit à la déconnexion

Les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités de ce droit à la déconnexion sont les suivantes :

Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et pendant les repos quotidiens et hebdomadaires.

Dans tous les cas, l'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par l'urgence du sujet en cause.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise, à défaut d'un accord d'entreprise sur la question.

Article 6 | Nombre de jours travaillés

Pour les salariés cadres définis à l'article 4, le nombre de jours travaillés est fixé à 218 jours par an. À ce forfait, est incluse la journée de solidarité. Le salaire mensuel de base du salarié en forfait jours devra être au minimum égal au SMG de sa catégorie et de son échelon majoré de 10 %.

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe du présent accord.

En cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année et sous réserve de droits complets à congés payés, le nombre de jours travaillés s'effectue au prorata.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un temps de travail inférieur à la limite fixée ci-dessus.

L'employeur récapitulera chaque année le nombre de journées ou demi-journées travaillées par chaque salarié en forfait jours. Ce décompte se fera sur la base de l'année civile ou sur celle d'une période de référence de 12 mois fixée par la convention individuelle de forfait en jours.

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels.

Article 7 | Dépassement du forfait jours

En accord avec l'employeur, le salarié en forfait jours sur l'année peut renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire sous réserve qu'il conserve l'intégralité de ses congés payés acquis.

Cette décision repose sur le volontariat et l'accord entre le salarié et l'employeur doit être établi par écrit sur la base d'un avenant à la convention de forfait, conclu pour l'année ou pour la période de référence de 12 mois. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

L'avenant fixe le taux de la majoration de salaire à 25 % pour les salariés au forfait jours de 218 jours. La majoration est calculée par référence au salaire moyen journalier. Le salaire moyen journalier est calculé en divisant le dernier salaire mensuel de base/21,66.

Le nombre maximum de jours auxquels le salarié peut renoncer est fixé à 10. Par voie de conséquence, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à 228 jours.

Ce nombre maximal doit tenir compte :

- du repos quotidien, tout salarié bénéficiant d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;
- du repos hebdomadaire de 24 heures minimum auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives ;
- des jours fériés chômés dans l'entreprise, soit les jours chômés en vertu de dispositions conventionnelles ou d'un usage ;

Des congés payés, chaque mois de travail effectif chez un même employeur ouvrant droit à un congé de 2,08 jours ouvrés, sans que la durée totale du congé puisse excéder 25 jours ouvrés.

Article 8 | Incidences des absences

Les jours d'absence pour maladie sont pris en compte pour déterminer le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait. En conséquence, l'employeur réduit le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.

De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences pour maladie non rémunérées sont déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention de forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils sont indemnisés ou donnent lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

Article 9 | Contrôle de la bonne application de la convention de forfait jours

L'employeur ou le supérieur hiérarchique du salarié assure un suivi régulier et précis de la charge de travail et de l'activité du salarié relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié ainsi que sur l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Le nombre de jours ou demi-journées travaillés, la position des jours ou demi-jours de repos, et les prises de repos quotidien et hebdomadaire sont suivis au moyen d'un système déclaratif

permettant un enregistrement sur la base d'un formulaire trimestriel mis à la disposition du salarié et rempli mensuellement par ce dernier sous la responsabilité de l'employeur. Ce dernier effectue un examen du formulaire dès que nécessaire et procède aux ajustements de la charge de travail du salarié après s'être entretenu avec lui.

Les dates de prise des jours ou des demi-journées de repos sont proposées par le salarié 7 jours au moins avant la date envisagée, l'employeur s'engageant à communiquer sa réponse sous 48 heures et l'absence de réponse de sa part valant acceptation. L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos peut varier selon les nécessités d'organisation de l'activité. Ainsi, chaque fin de mois, le décompte des journées et demi-journées travaillées et de repos sera établi, par écrit, de façon, contradictoire et signé par le salarié et l'employeur ou son supérieur hiérarchique. La demi-journée correspond à un cycle de travail allant jusqu'à 13 heures de l'après-midi ou débutant à 13 heures de l'après-midi.

Lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés, ainsi que sur le suivi des modalités d'application des conventions de forfait. Sont examinés, notamment, l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 10 | Durée de l'accord, entrée en vigueur et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de cinq ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2023. À défaut de renégociation, l'accord cessera de produire ces effets au 31 juillet 2028, les parties excluant toute reconduction tacite de celui-ci.

Les accords collectifs d'entreprise déjà en vigueur à la date du présent accord poursuivent leurs effets.

Les employeurs et salariés concernés devront veiller à se conformer au présent accord et à l'évolution de la jurisprudence pour ce qui concerne :

- l'établissement par écrit d'une convention individuelle de forfait en jours ;
- la méthode de détermination du nombre des jours de repos (annexe I) ;
- le contrôle de la bonne application de la convention individuelle de forfait, notamment l'enregistrement des jours travaillés et non travaillés.

Les autres dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec celles des accords précités.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et est déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, bureau d'ordre central, service d'enregistrement des dépôts (DP), 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- 2 exemplaires, signés des parties, à la DRIETS, service conventions et accords collectifs, 35, rue de la Gare, CS 60003, 75144 Paris Cedex 19.

Article 11 | Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 12 | Suivi de l'accord

Les parties s'engagent à faire un bilan de l'accord en février 2026.

Afin de pouvoir procéder à ce bilan, les éléments suivants seront présentés :

- nombre de caves ayant eu recours direct à l'accord aux forfaits annuels ;
- nombre de cadres au forfait catégorie de cadres (commerciaux...) ;
- nature du forfait : nombre de jours : 218 jours et moins ;
- positionnement dans la grille ;
- rémunération brute de base au 31 décembre 2025 ;
- rémunération brute annuelle totale 2025.

Seront, présentés en tenant compte de la répartition homme/femme.

Article 13 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 31 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Le nombre de jours de travail inclus dans le forfait sera établi de manière individuelle pour chaque salarié concerné, en tenant compte, le cas échéant, des congés supplémentaires d'origine légale ou conventionnelle.

Calcul du nombre de jours de repos :

Au titre de chaque année civile ou d'une période 12 mois, il faut dans tous les cas tenir compte :

- du nombre de jours dans l'année ou sur la période de 12 mois ;
- du nombre de samedi et dimanche ;
- du nombre de jours ouvrés de congés payés ;
- du nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi.

1. Détermination du nombre de jours ouvrés pour une année civile ou une période de 12 mois :

$$\text{Total de jours} - \text{samedis et dimanches} - \text{jours ouvrés de congés payés} = \text{nombre de jours ouvrés}$$

2. Détermination du nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés :

$$\text{Nombre de jours ouvrés} - \text{nombre de jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi} = \text{nombre de jours pouvant être travaillés}$$

3. Détermination du nombre de jours de repos :

$$\text{Nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés} - 218 \text{ jours de forfait} = \text{nombre de jours de repos}$$

Annexe 2 Modèle de convention de forfait en jours

Convention individuelle de forfait annuel en jours :

Entre d'une part,..... raison sociale et adresse de l'employeur....., représentée par..... en qualité de.....

Et

D'autre part, nom et prénom du salarié, adresse.....,

Catégorie dans la classification des emplois :

Poste occupé :

Il est convenu ce qui suit :

1. Aux termes des dispositions de l'accord de branche conclu le....., il est prévu, pour la catégorie dont vous relevez, et désignée dans l'accord susvisé par les termes....., un calcul de la durée du travail selon un forfait annuel en jours.

2. Ce forfait est régi par les dispositions de l'article L. 3121-53 et suivants du code du travail. Il s'adresse plus particulièrement aux collaborateurs qui, comme vous, disposent d'une réelle autonomie dans la gestion de leur emploi du temps.

3. Conformément aux dispositions conventionnelles précitées, votre durée annuelle de travail est fixée àjours.

Ce forfait correspond à une année civile ou une période de 12 mois. Il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles précitées. Celle-ci correspond soit à l'année civile, soit à une période de 12 mois allant du..... au.....

Le nombre de jours de repos est calculé selon la formule figurant en annexe de l'accord collectif du..... Il est déterminé chaque année ou pour chaque période d'un commun accord entre les parties.

Les modalités d'application du présent forfait sont définies par l'accord collectif visé au 1^{er} alinéa de la présente convention dont vous reconnaissez avoir pris connaissance.

4. En application de l'article L. 3121-59 du code du travail et de l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022 vous pourrez, si vous le souhaitez et en accord avec votre hiérarchie, renoncer à tout ou partie de vos journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de jours de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser jours par an.

Vous devrez formuler votre demande par écrit avant la fin de la période de référence à laquelle se rapportent les jours de repos concernés, conformément à l'article L. 3121-59 du code du travail et à l'article 7 de l'accord du 31 mars 2022.

L'employeur pourra s'opposer à ce rachat pour les raisons suivantes :

Vous pourrez revenir sur votre demande à condition de prévenir dans un délai de jours.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à % du salaire journalier. Elle vous sera versée au plus tard le..... La rémunération journalière sera calculée comme suit :

5. Au cours de l'entretien que nous avons eu le....., nous avons évalué ensemble le contour de votre mission et votre charge de travail.

Sur la base de ce constat, nous avons convenu ensemble que votre mission qui consistera en..... sera accomplie dans le cadre du forfait annuel dejours. En cas de difficulté, une discussion aura lieu avec votre hiérarchie.

6. Pour mener à bonne fin cette mission, vous serez libre de vous organiser comme vous l'entendez tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont vous relevez.

Nous vous rappelons que vous devez respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Vous vous engagez également à enregistrer tous les mois selon le formulaire mis à votre disposition les jours correspondant aux jours travaillés et non travaillés (repos hebdomadaire, congés, jours fériés et jours de repos).

7. Votre rémunération brute mensuelle est de €.

Vous voudrez bien nous retourner un exemplaire de la présente convention, revêtue de votre signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord ».

Fait à..... le.....

L'employeur

Le salarié