

Avenant n° 1 du 15 avril 2024

à l'accord du 19 novembre 2015
relatif à l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2450464M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objectif de compléter l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du travail afin de le rendre conforme aux différentes dispositions législatives et interprétations jurisprudentielles postérieures à sa conclusion.

Il a également pour objectif de clarifier certaines dispositions pour lesquelles les partenaires sociaux ont constaté qu'il existait des difficultés d'interprétation.

Après négociation, les partenaires sociaux sont convenus de modifier les sections relatives aux compléments d'heures et au forfait-jours et de supprimer l'article relatif à l'annualisation.

Des négociations seront également engagées dans les prochains mois concernant le compte épargne-temps et la gestion de fin de carrière.

Le présent avenant ainsi que l'accord de 2015 complètent la section 5 du titre VII de la convention collective actuelle. Les dispositions du présent avenant et de l'accord de 2015 qui seraient en contradiction avec celles du titre VII applicables au moment de la signature du présent avenant priment.

Article 1^{er} | Modification du préambule de l'accord du 19 novembre 2015

Les partenaires sociaux n'ont pas souhaité conserver les dispositions relatives à l'annualisation au niveau de la branche professionnelle, considérant d'une part que ce dispositif pouvait être mis en place, après négociation, au niveau des structures employeuses et d'autre part que

les activités exercées au sein de la branche étaient trop diverses pour permettre un régime unique.

Ainsi, le préambule de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

La première phrase du deuxième paragraphe du préambule est remplacée par la phrase :

« Le présent accord de branche a pour objet de définir les modalités d'aménagement du temps de travail notamment dans le cadre de la mise en place d'un forfait-jours, de compléments d'heures et d'un compte épargne-temps. »

La dernière phrase du préambule est supprimée.

Les autres dispositions du présent article demeurent en vigueur.

Article 2 | Suppression de l'article 4 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures

Les partenaires sociaux conviennent de supprimer toutes les dispositions de l'article 4 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en heures de l'accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Article 3 | Modification de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif au calcul de la durée du travail pour les salariés dont le temps est décompté en jours

L'intitulé du titre de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 est modifié de la manière suivante : « Forfait annuel en jours ».

L'ensemble du contenu de l'article 5 de l'accord du 19 novembre 2015 est modifié par les dispositions ci-après :

« 1. Salariés concernés

Au regard de l'article L. 3121-58 du code du travail, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année les 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 la structure.

2. Période de référence

Le forfait en jours est organisé sur l'année civile ou toute période de douze mois consécutifs. Si la structure employeuse choisit une autre période que l'année civile, la période de douze mois consécutifs est fixée pour l'ensemble de la structure au moment de la mise en place du dispositif du forfait-jours et fait l'objet en amont d'une information-consultation du CSE. La période choisie est alors précisée dans la convention individuelle de forfait-jours.

3. Conditions de mise en place des conventions individuelles de forfait en jours

La mise en place d'un forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion avec les salariés visés par le présent accord d'une convention individuelle de forfait prenant la forme d'un écrit signé par les parties. Cet écrit peut être intégré directement dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours doit faire référence au présent accord et indiquer :

- la période de référence fixée ;
- l'appartenance du salarié à la catégorie cadre et les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait en tenant compte de l'autonomie et des missions confiées au salarié ;

- le nombre de jours travaillés dans l’année (qui ne pourra pas être supérieur au nombre de jours fixés dans le présent accord) ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités d’exercice du droit à la déconnexion dans la structure ;
- il sera précisé également au salarié le lieu où il peut consulter le présent accord collectif.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n’est pas constitutif d’une faute.

À l’occasion de la mise en place du forfait annuel en jours, le salarié bénéficie d’un entretien en amont au cours duquel il sera informé de l’organisation, de la charge de travail et des modalités d’exercice du droit à la déconnexion.

Dans les structures employeuses d’au moins 50 salariés, conformément à l’article L. 2312-26 du code du travail, le CSE, s’il existe, est informé et consulté sur le recours aux conventions de forfait en jours et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés à l’occasion de la consultation relative à la politique sociale de l’entreprise et aux conditions de travail.

4. Nombre de jours compris dans le forfait

Les salariés sous convention de forfait bénéficient d’un décompte annuel de leur temps de travail sur la base d’un forfait de 218 jours travaillés par an incluant la journée de solidarité. Il s’agit du nombre de jours travaillés pour une année complète d’activité et pour les salariés justifiant d’un droit complet aux congés payés.

Les salariés organiseront leur temps de travail à l’intérieur de ce forfait annuel.

Le plafond de 218 jours ne pourra être dépassé qu’en cas d’accord entre la direction et le cadre conformément aux dispositions de l’article L. 3121-59 du code du travail. Cette renonciation à des jours de repos doit faire l’objet d’une majoration du salaire. L’accord entre le salarié et l’employeur est établi par écrit, le taux de majoration ne pouvant être inférieur à 10 %. Ce taux doit être prévu par avenant qui est valable pour l’année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

La convention individuelle de forfait en jours peut prévoir un nombre de jours travaillés réduit par l’attribution de jours de repos supplémentaires. Le salarié est alors rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait. La charge de travail doit tenir compte de la réduction convenue.

5. Modalités de suivi du temps de travail et d’évaluation de la charge de travail

Le temps de travail doit être suivi par tout moyen (badgeage, système auto déclaratif, etc.). Il est décompté en journées ou demi-journées. Est considérée comme une demi-journée de travail, la séquence de travail en matinée se terminant au plus tard à 13 h ou la séquence de travail de l’après-midi débutant au plus tôt à 13 h.

À ce titre, le salarié déclarera à partir d’un document fourni par l’employeur et rempli sous la responsabilité de ce dernier :

- le nombre et la date des journées ou de demi-journées travaillées ;
- le nombre, la date et la nature des jours ou de demi-journées de repos (en précisant la qualification de ces repos : congés payés, repos supplémentaires ou autres congés/repos, etc.) ;
- l’indication du respect ou non des repos quotidien et hebdomadaire ;
- la qualification de la charge de travail rencontrée par le salarié au cours du mois concerné en utilisant notamment les termes « raisonnable » ou « déraisonnable ». Si le salarié indique la mention « déraisonnable », il précise par des éléments contextuels et indique si cette surcharge était ponctuelle ou structurelle.

Ce document est transmis mensuellement par le salarié à son responsable hiérarchique ce qui permet un point régulier et cumulé des jours de travail et de repos. En effet, à cette occasion, le responsable hiérarchique contrôle le respect des repos quotidien et hebdomadaire et s'assure que la charge de travail et l'amplitude des journées d'activité du salarié sont raisonnables, qu'elles assurent une bonne répartition dans le temps du travail et qu'elles permettent une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

À partir notamment de ce document de suivi et/ou des alertes du salarié, le responsable hiérarchique veille également aux éventuelles surcharges de travail. Lorsque le salarié a indiqué que sa charge de travail a été déraisonnable, le responsable hiérarchique analyse les raisons de cette surcharge et échange avec le salarié sur la nécessité de mettre en place un plan d'action pour y remédier.

Le responsable hiérarchique veille au respect des durées minimales de repos. Un point régulier est fait à partir des documents de suivi pour favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Si le responsable hiérarchique constate des anomalies ou une charge de travail qualifiée de déraisonnable par le salarié nécessitant la mise en place d'un plan d'action, il organise un entretien avec le salarié dans les meilleurs délais. Le salarié et son responsable discuteront des causes (structurelles ou conjoncturelles) et chercheront, le cas échéant, les mesures à prendre afin de remédier durablement à la situation. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu en précisant les actions mises en place. Un rendez-vous de suivi est organisé pour faire le bilan des actions mises en place et évaluer la nécessité de les adapter ou de les faire évoluer. Ces entretiens ne se substituent pas à l'entretien annuel évoqué ci-après.

Les salariés organisent librement leur temps de travail. Ils sont toutefois tenus de respecter les temps de repos légaux à savoir :

- un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès que le travail quotidien atteint six heures ;
- un repos quotidien d'une durée minimale de 11 h consécutives ;
- un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 h consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 h au total.

L'employeur veille à garantir de manière habituelle un temps de repos supérieur au temps de repos minimum.

6. Échanges périodiques entre l'employeur et le salarié et dispositif d'alerte

Chaque année les salariés au forfait en jours doivent être reçus au cours d'au moins un entretien individuel par l'employeur. Cet entretien est l'occasion d'aborder la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans la structure, l'articulation avec les vies personnelle et familiale et la rémunération du salarié.

Le salarié peut alerter à tout moment par écrit son responsable hiérarchique sur ses difficultés dans la prise effective de ses repos, sur l'organisation et sa charge de travail ou encore sur l'exercice de son droit à la déconnexion. Il appartient au responsable hiérarchique d'organiser un entretien dans les plus brefs délais pour établir le plan d'action mentionné à l'article précédent. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien annuel évoqué dans le paragraphe précédent.

7. Nombre de jours de repos

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année. Il est calculé chaque année selon la méthode de calcul indiquée ci-dessous :

Nombre de jours calendaires dans la période retenue duquel sont soustraits le :

- nombre de jours de repos hebdomadaire ;
 - nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré ;
 - nombre de jours de congés payés ;
 - nombre de jours travaillés prévu au forfait en prenant compte la journée de solidarité
- = nombre de jours de repos complémentaires par an.

Pour un exemple, cf. annexe.

Ce calcul ne comprend pas notamment les congés supplémentaires légaux ou conventionnels (congés payés conventionnels, congés pour événements familiaux, congés de maternité ou paternité, etc.) ainsi que les périodes éventuelles d'absence pour maladie ou accident du travail lesquels se déduisent du nombre de jours travaillés. En effet, seules les absences prévues à l'article L. 3121-50 du code du travail peuvent donner lieu à récupération.

En raison de la particularité de ce dispositif et du mode de décompte de la durée du travail en jours travaillés, les salariés relevant d'une convention de forfait-jours ne pourront bénéficier de jours de congés payés de fractionnement.

8. Rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération mensuelle forfaitaire fixée en tenant compte des responsabilités confiées dans le cadre de leurs missions.

La rémunération des salariés est maintenue dans son intégralité pendant les jours de repos.

9. Prise en compte des absences et des entrées-sorties

a) Prise en compte des absences

Les absences (maladie, congés maternité et paternité, droit de grève, etc.) n'ont aucune incidence sur le nombre de jours de repos. Elles sont déduites du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention collective.

Concernant l'incidence sur la rémunération, la journée d'absence est valorisée par le rapport entre la rémunération annuelle brute et le nombre de jours de travail prévus dans la convention de forfait.

Elle est déterminée par le calcul suivant : $\text{rémunération brute mensuelle de base} \times 12 / (\text{nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait} + \text{congés payés} + \text{jours fériés} + \text{jours de repos}) \times \text{nombre de jours d'absence}$.

Pour un exemple, cf. annexe.

b) Prise en compte des entrées en cours d'année

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours à travailler pour le salarié en forfait en jours et ses repos sont déterminés par la méthode de calcul suivante :

- (nombre de jours à travailler pour le salarié = nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait 218 jours si le nombre n'a pas été réduit) + nombre de jours de congés payés non acquis) \times (nombre de jours ouvrés de présence (= jours ouvrés pendant la période de présence sans les jours fériés) / total du nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)) ;
- nombre de jours de repos restant dans l'année = nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés – nombre de jours à travailler dans l'année pour le salarié.

Pour le calcul du nombre de jours de repos restant dans l'année, il faut d'abord déterminer le nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés en sous-

trayant aux jours calendaires restant dans l'année les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année, les congés payés acquis et les jours fériés restant tombant un jour ouvré.

Pour un exemple chiffré, cf. annexe.

c) Prise en compte des sorties en cours d'année

En cas de départ en cours d'année, la part de la rémunération à laquelle le salarié a droit, en sus de la rémunération des congés payés acquis au cours de la période de référence et, le cas échéant, des congés payés non pris, est déterminée par la formule suivante :

Rémunération annuelle X nombre de jours ouvrés de présence (jours fériés et jours de repos compris) / nombre de jours ouvrés dans l'année.

10. Modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit pour le salarié de ne pas se connecter à ses outils numériques (messagerie, applications, logiciels, internet, intranet, etc.) et de ne pas être contacté en dehors du temps de travail que ce soit au moyen du matériel professionnel mis à disposition ou au moyen du matériel personnel du salarié.

Le salarié en forfait en jours n'est donc pas tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées ni de se connecter à ses outils numériques.

Il est recommandé aux salariés de ne pas contacter les autres salariés par téléphone ou courriel, en dehors des horaires habituels de travail, pendant les week-ends, jours fériés et congés payés ou pendant les périodes de suspension du contrat de travail.

La convention individuelle de forfait en jours rappelle le droit à la déconnexion et les modalités pratiques de mise en œuvre dans la structure employeuse (notamment, il pourra être défini des plages horaires pendant lesquelles le salarié ne sera pas tenu de se connecter ou utiliser ses outils numériques, la non-réponse à des messages reçus pendant ces périodes ne pouvant alors faire l'objet de sanctions).

Si au regard de sa charge de travail, un salarié ne serait plus en mesure d'exercer son droit à la déconnexion, il alerte son responsable hiérarchique dans les conditions définies au 6 du présent article. »

Article 4 | Modification de l'article 6 de l'accord du 19 novembre 2015 relatif au complément d'heures

L'ensemble du contenu de l'article 6 est modifié par les dispositions ci-après :

« En vue de répondre aux aspirations éventuelles de salariés qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail et également de répondre aux besoins de salariés en insertion d'augmenter progressivement leurs heures dans le cadre de leur parcours d'insertion, il est décidé de mettre en place un dispositif de complément d'heures.

Ce dispositif de complément d'heures ne doit pas se confondre avec les heures complémentaires. Pour rappel, en-dehors de ce dispositif, les heures complémentaires accomplies donnent lieu à une majoration de salaire. Le code du travail prévoit qu'en dehors d'accord de branche étendu, le taux de majoration des heures complémentaires est de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures prévues au contrat de travail et de 25 % pour chacune

des heures accomplies entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat de travail (art. L. 3123-29 du Code du travail).

1. Salariés concernés

L'ensemble des salariés à temps partiel sont éligibles aux compléments d'heures.

Il est rappelé toutefois que pour les salariés en insertion, la variation proposée devra impérativement prendre en compte, outre les nécessités liées à l'activité de la structure, la situation spécifique de chaque salarié dans le cadre de leur accompagnement et les projets mis en place. Pour cette catégorie de salariés, les augmentations temporaires doivent notamment s'inscrire dans une logique de progressivité du parcours d'insertion en fonction de l'évolution de la situation de la personne.

2. Modalités de mise en place dans les structures

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat des salariés à temps partiel pourra être augmentée temporairement.

Les compléments d'heures ne pourront concerner que les situations suivantes :

- nécessité de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent de son poste de travail (notamment en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension de son contrat) ;
- en cas de suivi d'une formation professionnelle par un salarié ;
- en cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion ;
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra dépasser neuf mois) ;
- en cas d'accroissement temporaire d'activité (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder dix-huit mois ou neuf mois s'il s'agit de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) ;
- en raison d'une activité saisonnière (dans ce cas, la durée totale des avenants successifs ne pourra excéder six mois au cours d'une même année) ;
- en cas de périodes de vacances scolaires (dans ce cas, la durée totale des avenants conclus de septembre à août ne pourra excéder cinq mois).

Un avenant au contrat de travail devra être conclu entre le salarié et l'employeur dans le respect des modalités définies ci-après.

Il précisera :

- la référence au présent accord ;
- le motif du recours au complément d'heures (et le nom du salarié remplacé, le cas échéant) ;
- le nombre d'heures prévues ;
- leur répartition sur la semaine ou le mois ;
- la rémunération ;
- la période concernée ;
- la garantie pour le salarié de retour automatique aux dispositions contractuelles antérieures à l'échéance de l'avenant.

Le refus du salarié d'augmenter temporairement sa durée du travail ne constitue pas une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues notamment dans la cinquième partie du code du travail, l'avenant de complément d'heures ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail prévue par le contrat du salarié au niveau de la durée légale du travail.

3. Majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant

Les heures travaillées par le salarié seront rémunérées au taux normal (sans majoration) dans la limite d'un nombre d'heures correspondant à 1/3^[1] de la durée initialement prévue au contrat de travail. Cette limite n'est pas applicable dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié sous CDI ;
- en cas de suivi d'une formation professionnelle par le salarié ;
- en cas d'actions spécifiques nécessaires à l'accompagnement ou à la progressivité du parcours du salarié en insertion.

En dehors des cas cités ci-dessus, les compléments d'heures prévues par avenant au-delà de 1/3 de la durée initialement prévue au contrat feront l'objet d'une majoration salariale de 12 %.

Toute heure travaillée au-delà de la durée contractuelle prévue dans l'avenant prévoyant l'augmentation temporaire ouvre droit à une majoration salariale d'au moins 25 %.

4. Nombre maximal d'avenants pouvant être conclus

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sera de huit par année civile et par salarié, en-dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

5. Modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures

Le complément d'heures sera proposé en priorité aux salariés qui ont exprimé leur souhait d'augmenter leur temps de travail dès lors qu'ils présentent les qualités professionnelles requises.

Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles d'être intéressés par ces compléments d'heures, l'employeur fixe l'ordre de priorité selon lequel les salariés pourront bénéficier de compléments d'heures, dans le respect de critères objectifs dont notamment :

- les compétences professionnelles ;
- les durées des contrats, en tenant compte des durées les plus faibles ;
- les charges de familles ;
- l'ancienneté ;
- le nombre d'avenants de compléments d'heures dont les salariés ont déjà pu bénéficier au cours de l'année civile.

Ces critères ne sont pas classés par ordre d'importance. »

Article 5 | *Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations*

Les partenaires sociaux ont veillé à ce que la rédaction n'engendre pas de rupture d'égalité entre les femmes et les hommes ni de discriminations en raison de leur sexe.

En outre, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les structures doivent garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, les structures veilleront à ce que l'application du travail à temps partiel n'aboutisse pas à une inégalité directe ou indirecte entre les femmes et les hommes et plus particulièrement lorsque le temps partiel n'a pas été choisi.

[1] Conformément à l'article 5 de la section 6 du titre VII de la CCN des ACI étendu tel qu'en vigueur à la conclusion du présent avenant.

Enfin, le fait d'occuper un emploi à temps partiel ne peut être source de discrimination notamment concernant la rémunération ou l'évolution de carrière.

Article 6 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à mettre à jour les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail au sein de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent donc quelle que soit la taille de l'entité.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

7.2. Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique dans la branche des ateliers et chantiers d'insertion conformément aux dispositions du titre 1^{er} de la convention collective (IDCC 3016).

7.3. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de parution de l'arrêté d'extension.

7.4. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux en 2025 pour établir le suivi de cet avenant et négocier sur le compte épargne temps et la gestion de fin de carrière des salariés.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

7.5. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 15 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Exemples de calcul

1. Calcul du nombre de jours de repos

En 2023, le nombre de jours de repos se calculait de la manière suivante :

Nombre de jours calendaires dans la période : 365

– nombre de jours de repos hebdomadaire : 105

– nombre de jours fériés chômés tombant un jour ouvré : 9

– nombre de jours de congés payés : 25

– nombre de jours travaillés prévu au forfait : 218

= nombre de jours de repos complémentaires par an = 8 jours de repos.

2. Calcul du nombre de jours à travailler en cas d'entrée en cours d'année

En 2023, un salarié est employé à compter du 1^{er} mars sur la base d'une convention de forfait de 218 jours. La structure employeuse décompte les congés payés du 1^{er} juin au 31 mai.

Nombre de jours à travailler =

nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait : 218.

+ nombre de jours de congés payés non acquis : 18 (le salarié n'aura en effet acquis que 7 jours pour les mois de mars, avril et mai).

× (multiplié par)

nombre de jours ouvrés de présence sans les jours fériés du 1^{er} mars au 31 décembre 2023 : 209.

÷ nombre de jours ouvrés en 2023 sans les jours fériés : 251 (soit 42 jours du 1^{er} janvier au 28 février + 209 jours pour le reste de l'année).

→ $(218 + 18) \times (209/251) = 196,51$ (qui peut être arrondi à 196 ou 196,5 pour prendre en compte les demi-journées) jours à travailler du 1^{er} mars au 31 décembre 2023.

Pourquoi le salarié aura acquis 7 jours de congés payés ? Pour rappel, dans la manière de calculer les congés payés, lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur. Cette règle légale a été appliquée aux jours ouvrés.

Nombre de jours de repos =

« nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés » du 1^{er} mars au 31 décembre 2023 =

Jours calendaires restant dans l'année : 306

– les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année : 88

– les congés payés acquis : 7

– les jours fériés restant dans l'année tombant un jour ouvré : 9

→ $306 - 88 - 7 - 9 = 202$ jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés.

Nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés : 202

– nombre de jours à travailler dans l'année par le salarié : 196

→ $202 - 196 = 6$ jours de repos (ou 5,5 si le nombre de jours est arrondi à 196,5).

3. Calcul de la rémunération en cas de sortie en cours d'année

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel quitte l'association le 24 mars 2023. Son forfait jours était de 218 jours correspondant à 260 jours payés (365 jours calendaires – 105 samedi et dimanche). Il avait pris 2 jours de repos en février et il lui restait 5 jours de congés payés à prendre jusqu'au 31 mai 2023. Le nombre de congés acquis du 1^{er} juin 2022 au 24 mars 2023 était de 21 jours.

■ Calcul de la rémunération en raison du nombre de jours réellement travaillés ;

Rémunération annuelle 40 000

× nombre de jours ouvrés de présence du 2 janvier^[1] au 24 mars : 58 jours + nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré ou jours de repos pris : 2 jours)

÷ nombre de jours ouvrés dans l'année : 365 jours calendaires - 105 samedi et dimanche = 260

→ $40.000 \times (58 + 2) / 260 = 9\,230,78$ euros.

Soit un trop perçu de $(40\,000 / 12 \times (2 + [24/31])) - 9\,230,78 = 16,53$ euros.

■ Calcul de l'indemnité en cas de congés payés non pris (acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022)

Rémunération annuelle 40 000 / nombre de jours ouvrés 25/10 (calcul au 10^e des congés payés)

× Congés payés non pris : 5

→ $40\,000 / 25 / 10 \times 5 = 800$ euros.

■ Calcul de l'indemnité en cas de congés payés acquis au cours de la période de référence du 1^{er} juin 2022 au 24 mars 2023 :

(Rémunération mensuelle × 7 mois [du 1^{er} juin au 31 décembre] + 9 230,78 euros [pour le calcul, cf. ci-dessus]) / 10 (pour le calcul au 10^e)

→ $(3\,333,33 \times 7 + 9\,230,78) / 10 = 3\,256,41$ euros.

4. Prise en compte des absences

Un salarié percevant un salaire de 40 k annuel et ayant signé une convention de forfait de 218 jours est absent un mois pour maladie en mars 2023 soit pendant 23 jours ouvrés. Dans cet exemple, le salarié a acquis tous ses droits à congés car présent depuis plusieurs années.

Rémunération brute mensuelle de base × 12 : 40 000 euros

÷

(Nombre de jours travaillés prévu dans la convention : 218 jours

+ Nombre de congés payés : 25

+ jours fériés : 9

+ jours de repos : 8)

×

Nombre de jours d'absence : 23

→ $40\,000 / (218 + 25 + 9 + 8) \times 23 = 3\,538,46$ euros.

[1] Le 1^{er} janvier 2023 n'est pas pris en compte car tombant un dimanche.