

**Accord du 16 mai 2024**

relatif au forfait jours et au droit à la déconnexion

NOR : ASET2450631M

IDCC : 2494

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

**FNSCCM ;**

**SNEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNSM CGT ;**

**CFTC Agri,**

d'autre part,

**Préambule**

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis en vue de compléter les dispositions relatives au forfait jours afin d'en faciliter le recours par application directe des dispositions conventionnelles révisées ainsi que de mettre en place des dispositions relatives au forfait annuel en heures.

En conséquence, les parties sont convenues, par le présent accord, de modifier les articles 24.6 a, 24.6 b et 25 bis du chapitre I<sup>er</sup> du titre III de la convention collective nationale de la coopération maritime du 7 décembre 2004.

Elles ont ainsi décidé ce qui suit.

*(Voir page suivante.)*

**Article 1.1 | Remplacement de l'article 24.6 a « Personnel d'encadrement soumis à l'horaire de l'entreprise » par l'article suivant 24.6 a « Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures »**

L'article 24.6 a est remplacé comme suit :

« a) Personnel d'encadrement soumis à un forfait annuel en heures

**1. Salariés visés**

Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés et les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en heures sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

**2. Régime juridique**

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en heure.

Le contrat de travail définit la nature des fonctions du salarié qui le conduisent à ne pas suivre l'horaire collectif de travail ou définit l'autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Le contrat de travail définit le volume d'heures annuel applicable au salarié, ce dernier pouvant s'établir au maximum à 1 929 heures, journée de solidarité incluse, l'horaire hebdomadaire moyen pouvant varier d'une semaine à l'autre.

La période annuelle de référence du forfait annuel en heures pourra correspondre à toute période de douze mois consécutifs.

Le salarié est soumis à une durée maximale journalière de travail de 10 heures, à une durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures sur une même semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de douze semaines consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

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

Le forfait annuel en heures s'accompagne d'un contrôle de la durée du travail réalisée par le salarié au moyen d'un "document de contrôle" établi par l'employeur et qui mentionne la durée journalière et hebdomadaire du travail. Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant.

### 3. Rémunération

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

La rémunération forfaitaire mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

De ce fait, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de classification du salarié pour la durée légale du travail, majoré des heures supplémentaires y compris leurs majorations.

Le bulletin de paie du salarié doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

#### 3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié

En cas d'absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l'impact de celle-ci sur sa rémunération.

Les heures d'absence du salarié sont déduites de la rémunération au moment de l'absence.

Lorsqu'elle est prévue, l'indemnisation des éventuelles absences du salarié sera calculée dans les conditions définies par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur sur la base de la rémunération lissée.

#### 3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, le nombre d'heures de travail à réaliser est déterminé en tenant compte du nombre d'heures déjà écoulé ou restant à courir au titre de la période de référence et des droits à congés auxquels le salarié peut éventuellement prétendre.

Lorsqu'un décalage est constaté entre le nombre d'heures effectivement réalisé et celui déterminé, une analyse de la situation est réalisée pour déterminer s'il y a lieu d'ajuster la rémunération du salarié. »

## Article 1.2 | **Modification de l'article 24.6 b**

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

### « 1. Salariés visés

Les cadres qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés peuvent, lorsque l'exercice de leurs fonctions nécessite une large autonomie dans l'organisation de leur travail, conclure une convention de forfait en jours dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Les catégories de salariés pouvant être soumis à une convention individuelle de forfait en jours sur l'année sont les cadres à partir du niveau VI non occupés selon l'horaire collectif.

### 2. Régime juridique

Le présent accord de branche précise les caractéristiques principales que doivent comporter les conventions individuelles de forfaits annuels en jours.

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

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

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

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

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

À titre d'exemple : période de référence : 01.06.N – 31.05.N + 1

Embauche au 01.01.année N + 1

Forfait sur la période du 01.06.N + 1 au 31.05.N + 2 : 218 + 14 jours de congés non acquis

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

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

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

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

Il appartient ensuite au salarié de remplir ce document de contrôle en faisant apparaître le nombre et la date des journées et ½ journées travaillées et non travaillées, ainsi que pour ces dernières, la nature du repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail, jours fériés ouvrés chômés). Ce document est établi en deux exemplaires, un pour chacune des parties, complété au fur et à mesure de l'année par le salarié et remis à l'employeur chaque mois. Il est signé par le salarié et par l'employeur ou son représentant lesquels assurent un suivi effectif et régulier permettant à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le cadre au forfait jours sera à ce titre tenu à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance pendant ses périodes de repos.

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d’éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d’intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

### **3. Rémunération**

Le contrat de travail fixe la rémunération brute forfaitaire.

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

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

#### **3.1. Impact des absences sur la rémunération du salarié**

En cas d’absence du salarié, il est nécessaire de déterminer l’impact de celle-ci sur sa rémunération.

Il sera fait application du calcul suivant : le salaire journalier correspondant à la journée d'absence est déterminé à partir du salaire mensuel brut forfaitaire du salarié divisé par un nombre moyen de jours rémunérés dans le mois que les partenaires sociaux ont fixé à 21,67 jours.

### 3.2. Impact des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération du salarié

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours de période de référence, il est nécessaire d'en déterminer l'impact sur la rémunération.

Il est précisé que pour le salarié ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou ne prenant pas tous ses congés sur la période de référence, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de départ ou d'arrivée du salarié au cours de la période de référence, il est réalisé une proratisation du plafond annuel de jours travaillés.

■ En cas d'arrivée en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail restants, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

- le nombre de samedis et de dimanche ou jours de repos s'y substituant ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de la période ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour la période considérée.

Exemple pour une période sur l'année civile : pour un salarié qui entrerait le 15 avril 2024 (soit le 106<sup>e</sup> jour de l'année) :

Calcul du nombre de jours calendaires restants :  $366 - 105 \text{ jours} = 261$ .

Retrait des samedis et dimanches restants :  $261 - 74 = 187$ .

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l'année :  $187 - 8 = 179$ .

Nombre de jours de repos supplémentaires sur l'année 2024 : 366 jours à l'année – 104 samedis et dimanches – 25 jours de congés payés – 10 jours fériés ne tombant ni les samedis ni les dimanches = 9 jours à l'année.

Jours de repos supplémentaires proratisés (9 jours de repos annuels en 2024  $\times$   $[261/366] = 6,41$ ).

Nombre de jours de travail restants à effectuer :  $179 - 6,41 = 172,59$  jours.

Le nombre de jours de travail restants à effectuer s'établit dans cet exemple à 172,59 jours.

■ En cas de départ du salarié en cours de période, et pour déterminer le nombre de jours de travail de référence, il convient de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans la période de référence :

- le nombre de samedis et de dimanches ou jours de repos s'y substituant ;
- le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré depuis le début de la période ;
- le prorata du nombre de repos supplémentaires pour l'année considérée.

Exemple : pour un salarié partant le 30 avril 2024, il s'est écoulé 121 jours calendaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Retrait des samedis et dimanches écoulés :  $121 - 34 \text{ samedis et dimanches} = 87$  jours.

Retrait des jours fériés coïncidant avec un jour ouvré :  $87 - 2 \text{ jours fériés (lundi 1<sup>er}</sup> janvier et lundi de Pâques)} = 85$ .

Jours de repos supplémentaires proratisés : 9 jours de repos annuels en 2024  $\times$   $(121/366) = 2,97$ .

Nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé :  $85 - 2.97 = 82,03$  jours.

En cas de décalage entre le nombre de jours effectivement travaillé par le salarié et le nombre de jours de référence qui aurait dû être travaillé par le salarié, un ajustement de la rémunération du salarié est effectué dans le cadre du solde de tout compte.

#### 4. Renonciation à des jours de repos

Les cadres répondant à la définition du paragraphe 1 ci-dessus, dont le temps de travail est défini en nombre de jours sur l'année, soit en vertu de la présente convention, soit en vertu d'un accord d'entreprise, peuvent, s'ils le souhaitent, renoncer, en accord avec leur employeur (obtenu préalablement au dépassement annuel du forfait) à une partie de leurs jours de repos, dans le respect d'une limite maximale de 270 jours de travail au cours de la période de référence.

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

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

### Article 1.3 | *Modification d'un article 24.7*

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

#### « Article 24.7 | *Agents de maîtrise*

##### **Forfait annuel heures**

Les agents de maîtrise de niveau V qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année dont les modalités doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que l'article 24.6 a.

##### **Forfait annuel jours**

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

Dans cette hypothèse, les conditions d'emploi et de rémunération seront définies selon les mêmes modalités que celles visées à l'article 24.6 b. »

### Article 1.4 | *Modification d'un article 25 bis*

L'article 25 bis de la convention est modifié comme suit :

#### « Article 25 bis | *Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion*

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



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

Au cours de celles-ci, le salarié est tenu d'éteindre ou désactiver les outils de communication à distance qui sont mis à sa disposition et doit veiller à ne pas répondre aux différentes sollicitations qui seraient susceptibles d'intervenir.

Aucune sanction ne peut être infligée au salarié pour ne pas avoir répondu à une sollicitation pendant son temps de repos.

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

## **Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 3 | Suivi de l'accord**

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

## **Article 4 | Extension**

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

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

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

## **Article 6 | Dépôt**

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

*Fait à Paris, le 16 mai 2024.*

(Suivent les signatures.)