Brochure n° 3125 | Convention collective nationale

IDCC : **1586** | **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES (Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

# Accord du 15 juin 2026

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

NOR : *ASET2650858M*

IDCC : *1586*

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

**FICT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV ;**

**CFE-CGC Agro ;**

**FGA CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de conclure un accord collectif pour la mise en place de conventions de forfait en jours sur l'année afin de concilier les nécessités organisationnelles des entreprises avec l'activité des salariés qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail.

L'objectif est d'allier un besoin de souplesse répondant aux impératifs de réactivité et adaptabilité qu'impose l'activité mais également en permettant aux salariés de bénéficier d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail eu égard à leurs responsabilités, méthodes de travail et aspirations personnelles.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent s'assurer que les conventions de forfait garantissent une articulation harmonieuse entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés qui choisissent un tel mode d'organisation du travail et d'autre part, sécuriser juridiquement les entreprises qui proposent ce mode d'organisation du travail à leurs salariés et notamment les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord vise à définir les modalités de mise en place et d'application de conventions de forfait annuel en jours au sens de l'article L. 3121-58 du code du travail pour les salariés des entreprises remplissant les conditions requises.

Les dispositions du présent accord sont supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise organisant les forfaits en jours sur l'année.

## Article 1er | *Catégories de salariés concernés*

Seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours les salariés 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.

Cette autonomie consiste en la possibilité, pour le salarié, d'adapter le volume de son temps de travail et la répartition de ce temps au sein de chaque journée, en cohérence avec le niveau de ses responsabilités et de ses contraintes professionnelles.

Les partenaires sociaux définissent dans le présent accord les populations concernées : les salariés cadres à partir du coefficient 350.

## Article 2 | *Nombre de jours compris dans le forfait*

Le contrat de travail détermine le nombre annuel de jours de travail 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 cinq semaines de congés payés légaux auxquels le salarié peut prétendre, les jours fériés chômés et les jours de repos « forfait », le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond visé à l'article L. 3121-64, I, 3° du code du travail, soit 218 jours.

Les jours de repos « forfait » sont les jours attribués en vue de ne pas dépasser le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés payés, le nombre de jours de travail est augmenté à due concurrence du nombre de jours de congés payés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

## Article 3 | *Période de référence*

La période annuelle de référence sur laquelle est décompté le nombre de jours compris dans le forfait jours est déterminée par l'employeur.

En tout état de cause, il doit s'agir d'une période annuelle de 12 mois consécutifs.

Elle peut couvrir l'année civile (du 1er janvier au 31 décembre) ou l'année de référence des congés (du 1er juin au 31 mai) ou toute autre période de 12 mois, et sera définie par l'employeur.

Sous réserve d'accord de l'employeur, des jours de repos non pris sur la période de référence pourront être transférés dans un compte épargne-temps, s'il existe dans l'entreprise, dans la limite de 3 jours.

## Article 4 | *Répartition des jours de travail sur l'année*

Le temps de travail sera réparti par défaut par journée sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine.

Les périodes de temps correspondant à la journée de travail sont fonction de la nature de l'activité du salarié et des contraintes de l'entreprise.

Une convention individuelle de forfait annuel en jours pourra étendre ces modalités à la demi-journée, sous réserve d'accord entre le salarié et l'employeur. La demi-journée peut correspondre aux périodes de travail du salarié, quelle que soit leur durée, à l'intérieur d'une

plage horaire déterminée. À défaut de précision de l'employeur, le moment du déjeuner est, en principe, la référence pour délimiter la plage horaire permettant de fixer le passage de la demi-journée du matin à celle de l'après-midi.

Les dates de prise des jours de repos « forfait » sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

### Article 5 | *Forfait jours réduit*

Des forfaits annuels en jours « réduits » pourront également être conclus avec des salariés en deçà de 218 jours par an (journée de solidarité incluse).

Dans ce cas, la rémunération forfaitaire du salarié sera fixée proportionnellement au nombre de jours de travail fixés par les parties dans le cadre de la convention individuelle de forfait.

Sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance dont dispose le salarié dans l'organisation de son temps de travail, et afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et la continuité de service, l'employeur et le salarié pourront, en cas de forfait en jours réduits, convenir de fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Les partenaires sociaux rappellent que conformément aux règles légales, le forfait en jours réduit ainsi convenu entre les parties n'entraîne pas application des dispositions légales et conventionnelles relatives au travail à temps partiel au regard du droit du travail.

Toutefois, les salariés en forfait jours réduits sont considérés comme des salariés à temps partiel au regard du code de sécurité sociale : droit à la retraite progressive, application du plafond réduit de sécurité sociale, prise en compte dans les effectifs concernant les seuils en droit de la sécurité sociale.

### Article 6 | *Impact des jours d'ancienneté sur le nombre de jours travaillés dans l'année*

Les partenaires sociaux rappellent que les jours de congés d'ancienneté prévus par l'article 55 de la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) doivent venir en déduction du forfait en jours.

### Article 7 | *Situation particulière des salariés des entreprises travaillant en Alsace-Moselle*

Les salariés qui travaillent en Alsace-Moselle ont droit à deux jours fériés chômés supplémentaires par rapport aux autres salariés français :

– le Vendredi saint ;

– le second jour de Noël (26 décembre).

Les partenaires sociaux rappellent que ces jours fériés supplémentaires ne réduisent pas le nombre de jours travaillés des salariés au forfait jours travaillant en Alsace-Moselle mais le nombre de jours de repos « forfait ».

Pour les partenaires sociaux, l'important est qu'à la fin de l'année de référence, le salarié n'ait pas dépassé le nombre maximal de jours travaillés prévus par la convention de forfait.

Le nombre de jours fériés diminue ainsi le nombre de jours de repos, et non le nombre de jours de travail.

Illustration pour l'année 2026 :

| 2026 | | |
|---|---|---|
| **Élément** | **Salarié hors Alsace-Moselle** | **Salarié en Alsace-Moselle** |
| Jours dans l'année | 365 | 365 |
| Week-ends (samedi + dimanche) | 104 | 104 |
| Congés payés | 25 | 25 |
| Jours fériés chômés qui ne tombent pas un jour de repos hebdomadaire | 8 | 10 (8 nationaux + 2 locaux) |
| Jours travaillés (forfait annuel incluant la journée de solidarité) | 218 | 218 |
| Jours de repos « forfait » | 10 | 8 |

## Article 8 | *Temps de repos des salariés en forfait jours*

Les salariés en forfait annuel en jours doivent bénéficier des temps de repos obligatoires à savoir :

– du repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;

– de deux jours de repos hebdomadaire consécutifs ou non, dont un le dimanche ;

– au moins une fois par mois, deux jours de repos consécutifs ;

– des jours fériés, chômés dans l'entreprise (en jours ouvrés) ;

– des congés payés en vigueur dans l'entreprise ;

– des jours de repos compris dans le forfait-jours dénommés jours « forfait ».

Eu égard à la santé du salarié, le respect de ces temps de repos est impératif et s'impose, même s'il dispose d'une large autonomie dans l'organisation de son emploi du temps.

## Article 9 | *Caractéristiques de la convention de forfait annuel en jours conclue avec le salarié*

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours requiert l'accord écrit du salarié concerné.

Cet accord sera formalisé dans le contrat de travail du salarié concerné dans le cadre d'une convention individuelle de forfait ou par voie d'avenant pour les salariés déjà en poste à la date de signature du présent accord.

Cette convention ou avenant fixera notamment :

– le nombre de jours travaillés dans l'année ;

– la période annuelle de référence ;

– le respect de la législation sociale en matière de durée de travail et de repos ;

– le bilan individuel obligatoire annuel conformément à l'article L. 3121-60 du code du travail ;

– les modalités d'évaluation et de suivi de la charge de travail du salarié ;

– le droit à la déconnexion ;

– la rémunération.

## Article 10 | *Rémunération*

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle en forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire.

Afin de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours de travail entre les 12 mois de la période de décompte, la rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée.

La rémunération tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de son emploi.

Aucune suspension du contrat de travail inférieure à une demi-journée ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaires prévus par la législation en vigueur, un accord d'entreprise ou la convention collective, dès lors qu'ils ne sont pas intégrés dans le calcul de la rémunération lissée.

Le passage d'un régime horaire à un forfait jours entraîne nécessairement une augmentation de la rémunération. Cette réévaluation de la rémunération résulte de l'avenant au contrat de travail qui sera signé entre l'employeur et le salarié.

## Article 11 | *Conditions de prise en compte des absences sur la rémunération*

Les journées ou demi-journées d'absence non assimilée à du temps de travail effectif au sens de la législation sur la durée du travail, par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle (c'est-à-dire congé sans solde, absence autorisée, congé parental d'éducation, maladie, maternité, etc.), s'imputent sur le nombre global de jours travaillés de la convention de forfait.

Cette imputation viendra réduire, de manière proportionnelle, le nombre théorique de jours non travaillés dus pour l'année de référence.

Pendant l'absence donnant lieu à indemnisation par l'employeur (salariés absents pour maladie, pour effectuer une formation obligatoire, etc.), cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence.

## Article 12 | *Conditions de prise en compte des embauches ou ruptures du contrat de travail au cours de la période de référence sur la rémunération*

Lorsqu'un salarié n'accomplit pas la totalité de la période de référence du fait de son entrée ou de sa sortie au cours de la période de référence, le nombre de jours travaillés, est calculé *pro rata temporis* en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenter des congés payés non dus ou non pris.

En fin de période de référence, il est procédé à une régularisation.

En cas de rupture du contrat de travail, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, la rémunération sera régularisée sur la base des jours effectivement travaillés.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

## Article 13 | *Contrôle du nombre de jours de travail*

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, le forfait en jours sur l'année s'accompagne d'un récapitulatif du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

À cette fin, l'employeur établit annuellement un document récapitulatif qui fait apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou par l'employeur lui-même.

### Article 14 | *Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié*

L'employeur assure l'évaluation et le suivi annuel de l'organisation et de la charge de travail du salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, afin de garantir une charge de travail raisonnable, une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé ainsi que le respect des repos journaliers, hebdomadaires et de la prise des congés.

Pour l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, l'employeur met en place un dispositif de suivi de la charge de travail.

Il accompagne les salariés ayant des fonctions d'encadrement afin de les sensibiliser et de les mettre en mesure de veiller effectivement à ce que le travail des salariés en forfait en jours sur l'année soit raisonnablement réparti dans le temps et que la charge de travail permette un respect des jours de repos et de congés.

Les modalités d'évaluation et de suivi retenues par l'employeur doivent, en tout état de cause, être adaptées aux fonctions confiées au salarié en forfait en jours sur l'année.

### Article 15 | *Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise*

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie, au moins une fois par an, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoqués :

– l'organisation du travail dans l'entreprise et la charge de travail de l'intéressé, qui en découle ;

– les moyens mis en œuvre pour permettre, en cours d'année, de s'assurer que cette charge de travail reste raisonnable ;

– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;

– la rémunération du salarié.

Ces points sont traités lors de l'entretien annuel, qui doit être consécutif ou déconnecté de l'entretien professionnel.

Les parties signataires invitent les entreprises à formaliser par écrit les conclusions de cet entretien relatives à la charge de travail, dans le cadre du document, visé au deuxième alinéa du I de l'article L. 6315-1 du code du travail, remis au salarié après l'entretien professionnel.

En dehors de cet entretien, si le salarié constate que sa charge de travail est inadaptée à son forfait (surcharge ou sous-charge), qu'il rencontre des difficultés d'organisation ou d'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, il pourra demander à être reçu par la direction dans un délai raisonnable en vue de prendre les mesures permettant de remédier à cette situation.

### Article 16 | *Dispositif d'alerte en cas de difficultés inhabituelles*

En cas de difficulté inhabituelle portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de non-respect du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié bénéficiaire d'une convention de forfait annuel en jours, celui-ci aura la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de son responsable hiérarchique direct, lequel recevra le salarié dans les meilleurs délais et en tout état de cause dans un délai raisonnable, sans attendre l'entretien annuel.

### Article 17 | *Modalités d'exercice du droit à la déconnexion*

Le salarié en forfait en jours sur l'année dispose d'un droit à la déconnexion. Celui-ci pourra être précisé par l'employeur sous forme de charte ou d'accord d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail, ce droit a pour objet d'assurer, d'une part, le respect des temps de repos et de congé et, d'autre part, le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

Il se manifeste par la possibilité offerte au salarié de ne pas être sollicité, au moyen des outils numériques, et de ne pas en faire usage pendant ses temps de repos et de congé.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen au salarié concerné.

Ces modalités sont définies, le cas échéant, dans le cadre de la négociation obligatoire prévue à l'article L. 2242-17, 7° du code du travail. Elles tiennent compte des spécificités du décompte du temps de travail en jours.

### Article 18 | *Clause de réversibilité*

La convention de forfait jours prévoira une clause de réversibilité pour permettre le passage, à la demande du salarié sur examen et validation par l'entreprise, au décompte horaire en cas de changement intervenu dans l'organisation du travail entraînant une perte d'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

### Article 19 | *Information du comité social et économique sur les forfaits jours*

Chaque année, les membres du comité social et économique (CSE) sont consultés sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

La consultation du CSE sur les conventions de forfait est obligatoire : elle s'inscrit dans le cadre de la consultation périodique sur l'aménagement du temps de travail (art. L. 2312-6 du code du travail).

Le CSE est informé, via la BDESE du recours aux conventions de forfait et des modalités de suivi de la charge de travail.

### Article 20 | *Dispositions finales*

### Article 20.1 | *Modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés estimant que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche.

### Article 20.2 | *Clause de rendez-vous*

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, l'application du présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties, qui conviennent de se réunir en cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

### Article 20.3 | *Champ et durée d'application*

Le champ d'application du présent accord est la branche des industries charcutières.

Il est rattaché à la convention collective nationale des industries charcutières (IDCC 1586) et à la convention collective nationale de la boyauderie (IDCC 1543) dont les champs d'applications ont été fusionnés par arrêté ministériel du 23 janvier 2019.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 20.4 | *Révision*

Le présent texte peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'organisation professionnelle d'employeurs, par lettre recommandé avec accusé de réception, à chacune des parties signataires du présent avenant.

À la demande d'engagement de procédure de révision, sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent avenant.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des industries charcutières devra se réunir dans un délai d'un mois suivant la date d'envoi de la demande de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

### Article 20.5 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires (ou adhérentes à l'accord après signature) en respectant un délai de préavis de trois mois.

En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

### Article 20.6 | *Dépôt, extension et publicité*

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension en application des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

### Article 20.7 | *Modalités d'application*

Les dispositions du présent accord seront applicables aux entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de la direction générale du travail.

Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective nationale des industries charcutières et non adhérentes à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 15 juin 2026.*

(Suivent les signatures.)