**ACCORD D’ENTREPRISE**

**Forfait Annuel en Jours**

**ENTRE :**

- La société LE PRO CUREUR (LA COMPAGNIE DES DEBOUCHEURS)

dont le siège social est situé 46 rue des Montils – 41120 SEUR

Inscrite au RCS de BLOIS sous le numéro 852 755 172, identifiée auprès des services de l’URSSAF de Loir-et-Cher sous le numéro en cours d’immatriculation

Numéro de SIRET : 852 755 172 00016, code NAF : 3700Z

Ci –après dénommée «la société LA COMPAGNIE DES DEBOUCHEURS »

**Ci-après dénommée « La société »,**

**D’une part,**

**ET :**

L’ensemble des Salariés,

**Ci-après dénommé « les Salariés »**

**D’autre part,**

**Ci-après dénommés ensemble « les Parties »**

**PREAMBULE**

Conformément à l’article L.2232-21 du Code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à onze salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord portant sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

La société LA COMPAGNIE DES DEBOUCHEURS, dont l’effectif est actuellement de moins de 11 salariés, est dépourvue de délégué syndical.

Afin de concilier les nécessités organisationnelles de l'entreprise liées aux demandes d’intervention des clients dans des délais contraints, avec l'activité des salariés qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail et qui ne peuvent suivre l'horaire collectif de travail, l’employeur propose le présent accord relatif à la mise en place de conventions de forfait jours.

Les dispositions de cet accord collectif d’entreprise se substituent aux dispositions antérieures ayant le même objet, issues d’accords collectifs ou d’usages.

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

Le présent accord d’entreprise définit 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 et fixe notamment les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés au regard des exigences des dispositions légales et réglementaires.

Ce projet d’accord a été communiqué à l’ensemble des salariés en date du 1ER avril 2022.

Les salariés ont eu la possibilité de poser toute question et l’entreprise d’y répondre.

Le référendum a été organisé en date du 22 avril 2022**.**

Un procès-verbal constatant l’adoption de cet accord à la majorité des deux tiers des salariés a été dressé et est annexé au présent accord.

**Article 1 - Champ d’application**

**1.1. Salariés visés**

Conformément aux dispositions de l’article L. 3121-58 du Code du travail, seuls peuvent conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours :

* 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 l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
* 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.

Au sein de l'entreprise, entrent notamment dans le champ de l’article L. 3121-58, les salariés suivants : le personnel ne pouvant être soumis à l’horaire collectif en raison de leur mission.

**1.2. Salariés exclus**

Ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord :

* Les cadres dirigeants qui ne sont pas soumis à la législation relative à la durée du travail. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.
* Les salariés, cadres ou non, dont la nature des fonctions les conduit à suivre l’horaire collectif applicable au sein du service ou de l’équipe auquel ils sont intégrés. Pour ces salariés, la durée du temps de travail peut être prédéterminée.

**Article 2 - Conditions de mise en place et caractéristiques principales de la convention individuelle de forfait**

En application de l’article L.3121-55 la mise en œuvre du forfait jours doit faire l’objet d’une convention individuelle écrite avec le salarié.

Cette convention, qui sera prévue au contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci, précisera notamment :

* la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
* le nombre de jours travaillés dans l’année, tel que fixé par le présent accord ;
* le droit pour le salarié à renoncer, avec l’accord de l’employeur, à des jours de repos. La convention rappellera que cette renonciation doit faire l’objet d’un avenant indiquant le nombre de jours concernés, la majoration prévue, et la période de validité de l’avenant. La convention rappellera à ce titre que l’avenant n’est valable que pour l’année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.
* que le salarié en application de l’article L.3121-62 du code du travail, n’est pas soumis à la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail, à la durée quotidienne maximale prévue à l’article L.3121-18 ; aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20, et L. 3121-22.
* que le salarié a droit aux respects des temps de repos quotidien et hebdomadaires.

**Article 3 - Durée du forfait jours**

**3.1. Régime juridique**

En application de l’article L.3121-62 du Code du travail, les salariés en forfait jours ne sont pas soumis à :

* la durée légale hebdomadaire[[1]](#footnote-1) du temps de travail, soit 35 heures ;
* la durée quotidienne maximale[[2]](#footnote-2), soit 10 heures par jour  ;
* aux durées hebdomadaires maximales de travail, soient 48 heures pour une semaine[[3]](#footnote-3) et 44 heures sur 12 semaines consécutives[[4]](#footnote-4)

Il est précisé que compte tenu de la nature du forfait jours, dans le cadre de l'exécution de leur prestation de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Cependant, et sans que cela remette en cause leur autonomie, il pourra être prévu dans l’année des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entreprise.

**3.2. Durée du forfait**

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours, sur la période de référence annuelle.

Le nombre de jours travaillés est de 218 jours par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur la totalité de l’année civile et ayant des droits à congés payés complets.

La période de référence du forfait correspond à l’année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre.

**Article 4 – Rémunération**

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois.

À cette rémunération s'ajouteront les autres éléments de salaires éventuellement prévus par le contrat de travail.

**Article 5 – Jours non travaillés en application du forfait**

**5.1 Nombre de jours non travaillés (JNT)**

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu au paragraphe 3.2 des présentes, les salariés bénéficient de JNT dont le nombre peut varier d’une année à l’autre. Le nombre de jours de repos est calculé en retranchant le nombre de jours de travail prévu au contrat (218) au nombre de jours ouvrés pouvant être travaillés dans l'année.

A titre illustratif, pour l’année 2021, le nombre de jours de repos est de 10 :

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre de jours calendaires dans l'année | 365 |
| Nombre de samedis et dimanches | - 104 |
| Nombre de jours ouvrés de congés payés (1) | - 25 |
| Nombre de jours fériés tombant un jour ouvré (2) | - 8 |
| **Total nombre de jours ouvrés travaillés** | **228** |
| Plafond nombre de jours travaillés | - 218 |
| **Total nombre de jours de repos** | **10** |
| 1. Cas d'une entreprise octroyant les 5 semaines de congés payés légaux. 2. Le samedi 1er mai, samedi 8 mai, dimanche 15 août et samedi 25 décembre sont exclus. Le lundi 20 décembre est inclus. | |

Ce calcul sera réalisé chaque année par l’entreprise, compte tenu, notamment, du nombre réel de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire.

Le positionnement des jours de repos par journée entière ou demi-journée se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

**5.2. Rachat de jours non travaillés (JNT)**

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

Dans cette hypothèse un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l’entreprise. Il est précisé qu’en application des dispositions de l’article L.3121-59 du code du travail, cet avenant est valable pour une l’année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite.

Le taux majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 10 %

Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 235 jours.

**Article 6 – Conditions de prise compte des entrées et sorties au cours de la période de référence**

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 prorata temporis en fonction de la date d'entrée ou de sortie sur la base du nombre de jours travaillés augmenté des congés payés non dus ou non pris.

Le nombre de jours de JNT sera recalculé en conséquence.

**Article 7 - Conditions de prise compte des absences**

**7.1. Absences indemnisées**

Les absences indemnisées, hors congés payés, c'est-à-dire supposant un maintien de salaire par l’employeur ou le versement d’indemnités journalières de sécurité sociale, sont déduites, à due proportion, du nombre de jours annuels à travailler prévu par la convention individuelle de forfait.

Les parties au présent accord assurent donc un principe d'interdiction de récupération des absences indemnisées. Ainsi, le nombre de jours de JNT ne peut être réduit d'une durée identique à celles des absences indemnisées.

Ces absences indemnisées continueront à donner lieu à un maintien de la rémunération ou, selon le cas, au versement d’indemnités journalières subrogées, dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

**7.2. Absences non indemnisées**

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 (c'est-à-dire congé sans solde, absence autorisée, congé parental d'éducation, maladie, maternité, etc.), s'imputent sur le nombre global de jours restant à travailler sur l’année.

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

En cas d'absences non indemnisées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre de jours d'absence. La retenue est déterminée comme suit (cf. annexe pour un exemple) :

* Nombre de jours au titre du forfait jours + nombre de jours de congés payés + jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)

= X jours

* La valeur d’une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-dessus (X jours). C’est cette valeur qui servira à déterminer les retenues.

**Article 8 – Garanties**

**8.1. Temps de repos obligatoires**

Le salarié doit pouvoir bénéficier des temps de repos obligatoires suivants :

* un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives[[5]](#footnote-5) ;
* un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total [[6]](#footnote-6). Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

Il est rappelé que ces limites n’ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

**8.2. Contrôle et suivi régulier de la charge de travail du salarié**

Le salarié fait l’objet d’un contrôle des jours ou demi-journées travaillés.

A cette fin, il devra remplir mensuellement document de contrôle élaboré, à cet effet, par l’employeur et l’adresser à ce dernier.

Devront être identifiés dans le document de contrôle :

* + La date des journées ou de demi-journées travaillées ;
  + La date des journées ou demi-journées de repos prises. Pour ces dernières la qualification de ces journées devra impérativement être précisée : congés payés, congés conventionnels, repos hebdomadaire, jour de repos…

Le cas échéant, il appartiendra au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu’il rencontrerait dans l’organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l’entretien annuel prévu au *« 8.4 Entretien annuel »* et sans qu’il s’y substitue.

**8.3.** **Dispositif de veille**

Afin de permettre au supérieur hiérarchique du salarié en forfait jours de s’assurer au mieux de la charge de travail de l’intéressé, il est mis en place un dispositif de veille.

Un entretien sera proposé par la hiérarchie du salarié dans l’hypothèse où les documents mensuels de décompte visé au « *8.1 Suivi régulier de la charge de travail du salarié* » feraient apparaître des anomalies importantes et répétées mettant en évidence des difficultés en matière de temps de travail. Cet entretien aura pour objet d'examiner les mesures correctives à mettre en œuvre.

**8.4. Entretien annuel**

Chaque année, le salarié bénéficiera d’un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées[[7]](#footnote-7) :

* + l'organisation du travail ;
  + la charge de travail de l'intéressé ;
  + l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
  + la rémunération du salarié.

Si des difficultés sont identifiées, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures correctrices. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Cet entretien pourra avoir lieu en même temps que l’entretien annuel d’évaluation, dès lors que les points ci-dessus sont abordés spécifiquement.

Lors de cet entretien le supérieur hiérarchique et le salarié devront avoir copie, d’une part des documents de contrôle des 12 derniers mois et, d’autre part, le cas échéant du compte rendu de l’entretien précédent.

**Article 9 - Exercice du droit à la déconnexion**

Les Technologies de l’Information et de la Communication (TIC) font aujourd’hui de plus en plus partie intégrante de l’environnement de travail et sont indispensables au fonctionnement de l’entreprise.

Sont ainsi visés :

* les outils physiques connectés tels que les ordinateurs (fixes, portables), les tablettes, les téléphones portables, les smartphones…
* et les outils dématérialisés tels que les connexions à distance, les courriers électroniques, l’internet, l’intranet…

Le droit à la déconnexion reconnu à tout salarié se traduit par l’absence d’obligation, pour chaque salarié, d’utiliser, pour des motifs professionnels, les TIC mis à sa disposition par l’entreprise ou encore ceux qu’il possède à titre personnel en dehors des périodes habituelles de travail et notamment lors :

* des périodes de repos quotidien,
* des périodes de repos hebdomadaire,
* des absences justifiées pour maladie ou accident,
* et des congés de quelque nature que ce soit (congés payés, maternité, JRTT, JNT,…).

Cette mesure sert à garantir l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et notamment s’assurer que pendant les temps de repos et de récupération le salarié puisse se déconnecter effectivement de tout moyen de communication à caractère professionnel.

En cas de circonstances très exceptionnelles, résultant d’une situation d’urgence, des exceptions au droit à la déconnexion pourront être mises en œuvre.

**Article 10 - Dispositions finales**

**10.1. Validité de l’accord**

Le présent accord est considéré comme valide après son approbation par la majorité des deux tiers du personnel et constaté par procès-verbal.

Conformément à l’article L2232-21 du Code du travail, la consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord et des modalités d’organisation de la consultation du personnel.

**10.2. Durée – Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter du jour de son approbation.

**10.3. Dénonciation - Révision**

Le présent accord pourra faire l’objet d’une dénonciation à l’initiative de l’employeur ou des salariés dans les conditions prévues aux articles L 2232-22 et L 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail et moyennant notamment le respect d’un délai de préavis de 3 mois.

Les salariés souhaitant collectivement dénoncer le présent accord doivent représenter les deux tiers du personnel. La dénonciation à l’initiative des salariés ne peut avoir lieu que pendant un délai d'un mois avant chaque date anniversaire de la conclusion de l'accord.

Toute demande de dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties.

**10.4. Publicité – Dépôt de l’accord**

Le présent accord sera déposé sur la plateforme « Télé Accords » accompagné des pièces prévues à l'article D.2231-7 du Code du travail, en vue de sa transmission à la DIECCTE et de sa publication dans une base de données nationale, dont le contenu est publié sur le site de Légifrance.

Conformément à l'article D.2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'accord est également remis au greffe du conseil de prud'hommes de BLOIS (Loir et Cher).

Les éventuels avenants de révision du présent accord feront l'objet des mêmes mesures de dépôt et de publicité.

Fait à SEUR, le 22 avril 2022

En 5 exemplaires originaux

Signature

*Pièce jointe : procès-verbal constatant l’adoption par une majorité des deux tiers des salariés dans le cadre du référendum organisé le 22 avril 2022*

1. Art. L.3121-27 du Code du travail [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. L.3121-18 du Code du travail [↑](#footnote-ref-2)
3. Art. L3121-20 du code du travail [↑](#footnote-ref-3)
4. Art. L3121-22 du code du travail [↑](#footnote-ref-4)
5. Art. L3131-1 du code du travail [↑](#footnote-ref-5)
6. Art. L3132-2 du code du travail [↑](#footnote-ref-6)
7. Art. L3121-65, I 3° du code du travail [↑](#footnote-ref-7)