**ACCORD D’ENTREPRISE RELATIF AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS**

**SOCIETE COGETIQ**

**ENTRE-LES SOUSSIGNES**:

La société SAS COGETIQ, ci-après désignée par la direction, dont le siège social est situé au 9 rue Copernic - 41260 LA CHAUSSEE SAINT VICTOR, représentée par ………………., agissant en sa qualité de Présidente,

D’une part,

**ET**

Les membres titulaires du Comité Social et Economique représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles (selon procès-verbal des élections en date du 02/12/2019 annexé aux présentes) ci-après :

………………., élu titulaire,

Et

………………., élu titulaire,

D’autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

**SOMMAIRE**

[PRÉAMBULE 3](#_Toc126828118)

[Article 1. Cadre juridique 4](#_Toc126828119)

[Article 2. Champ d’application 4](#_Toc126828120)

[Article 3. Modalités et caractéristiques du forfait en jours 4](#_Toc126828121)

[3.1. Période de référence et nombre de jours travaillés 4](#_Toc126828122)

[3.2. Calcul annuel du nombre de jours non travaillés 5](#_Toc126828123)

[3.2.1. Modalités de calcul du nombre de jours non travaillés 5](#_Toc126828124)

[3.2.2. Convention de forfait réduit 5](#_Toc126828125)

[3.2.3. Entrée ou sortie en cours d’année 6](#_Toc126828126)

[3.2.4. Absences en cours d’année 6](#_Toc126828127)

[3.3. Rémunération 7](#_Toc126828128)

[3.3.1. Généralités 7](#_Toc126828129)

[3.3.2. Valeur d’une journée de travail 7](#_Toc126828130)

[3.3.3. Absence, entrée ou sortie en cours d’année 7](#_Toc126828131)

[Article 4. Régime juridique 7](#_Toc126828132)

[Article 5. Garanties 8](#_Toc126828133)

[5.1. Temps de repos 8](#_Toc126828134)

[5.1.1. Repos quotidien 8](#_Toc126828135)

[5.1.2. Repos hebdomadaire 8](#_Toc126828136)

[5.1.3. Repos complémentaire 8](#_Toc126828137)

[5.2. Contrôle 8](#_Toc126828138)

[5.3. Dispositif de veille 9](#_Toc126828139)

[5.4. Entretien annuel 9](#_Toc126828140)

[Article 6. Renonciation à des jours de repos 9](#_Toc126828141)

[Article 7. Caractéristiques principales des conventions individuelles 10](#_Toc126828142)

[Article 8. Droit à la déconnexion 10](#_Toc126828143)

[Article 9. Dispositions finales 12](#_Toc126828144)

[9.1. Suivi de l’accord et clause de rendez-vous 12](#_Toc126828145)

[9.2. Révision 12](#_Toc126828146)

[9.3. Dénonciation 12](#_Toc126828147)

[9.4. Dépôt 13](#_Toc126828148)

[9.5. Entrée en vigueur 13](#_Toc126828149)

# PRÉAMBULE

L’article L 3121-58 du Code du Travail prévoit la possibilité de conclure une convention individuelle de forfait en jour sur l’année avec :

* des salariés cadres qui disposent d’une autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne lui 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 de responsabilités qui leur sont confiées.

La société COGETIQ applique les dispositions de branche de l’imprimerie de labeur. Cette convention collective nationale ne prévoit pas la possibilité de conclure valablement des conventions individuelles de forfait annuel en jours.

L’organisation de l’activité et du travail conduit la société à faire appel à des salariés autonomes, statut cadre, dont les responsabilités exercées et l’autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps impliquent que leur durée du travail ne puisse être prédéterminée.

En pratique, ces salariés ne peuvent pas suivre l’horaire collectif actuellement en vigueur au sein de la société pour assurer leurs missions et assumer leurs responsabilités professionnelles.

Dans ces conditions, il apparait que la possibilité de recourir au décompte de temps de travail en forfait jours sur l’année serait la solution la plus adaptée pour ces salariés.

Pour atteindre cet objectif, le présent accord comporte des dispositions destinées à aménager la durée du travail, ses modalités d’organisation et de répartition, avec pour objectif principal de concilier d’une part les intérêts économiques de la société et d’autre part, les aspirations de ces salariés en matière de rythme de travail, d’amélioration des conditions de travail, de l’emploi et de l’environnement de travail.

Pour rappel, la direction de la société COGETIQ a initié auprès des membres titulaires du CSE une procédure de négociation du présent accord par courrier remis le 17 novembre 2022 suite à une réunion du CSE qui s’est tenue à cette même date.

La direction a par ailleurs informé les organisations syndicales représentatives au niveau national de sa décision d’engager de telles négociations, ceci par courriers reçus au plus tard le 21 décembre 2022.

Les membres du CSE ont donc été individuellement informés des modalités de cette négociation en l’absence de délégués syndicaux dans l’entreprise.

Les membres titulaires du CSE avaient la possibilité de se faire mandater par une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, ceci dans le délai d’un mois.

Dans ce délai, les membres du CSE ont manifesté leur décision de participer à cette négociation sans être mandatés.

Dans ces conditions, en l’absence de mandat, en application de l’article L 2232-24 du Code du Travail, le présent accord a été négocié conformément à l’article L 2232-25 de ce même Code avec les membres titulaires de la délégation du CSE.

Cette négociation s’est déroulée dans le cadre de différentes réunions qui se sont tenues les 14 février et 23 février 2023.

C’est dans ces conditions que le présent accord a donc été conclu entre les parties.

Le présent accord déroge de plein droit et se substitue de plein droit à toutes dispositions ayant un objet identique ou similaire et remplace définitivement toutes dispositions antérieures contraires (accord collectif, convention collective, accord de branche, usages, engagements unilatéraux ou autres ayant un objet identique ou similaire).

Le présent accord ne peut contrevenir aux dispositions d’ordre public du Code du Travail, notamment en matière de durée de travail et de repos.

**EN CONSÉQUENCE, IL EST CONVENU CE QUI SUIT :**

# Article 1. Cadre juridique

Le présent accord d’entreprise est conclu dans le cadre des dispositions des articles L 2232-24 et suivants du Code du Travail.

# Article 2. Champ d’application

Conformément à l’article L. 3121-58 du Code du Travail, le dispositif du forfait jours sur l’année peut viser les salariés suivants :

* **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’entreprise, du service ou de l’équipe auxquels ils sont intégrés.

Il est rappelé que la convention de forfait en jours doit être prévue au contrat de travail ou dans un avenant.

Sont exclus les cadres dirigeants au sens de l’article L 3111-2 du Code du Travail.

# Article 3. Modalités et caractéristiques du forfait en jours

## 3.1. Période de référence et nombre de jours travaillés

La période de référence du forfait-jours est l’année civile (du 1er janvier au 31 décembre).

La durée du forfait-jours est fixée à **218 jours**, journée de solidarité incluse pour un salarié présent sur la totalité de l’année civile et ayant des droits à congés payés complets (soit 217 jours + 1 jour pour la solidarité).

Il est convenu qu’un forfait réduit, soit inférieur à 218 jours, puisse être conclu, en accord avec la Direction, pour les salariés qui ont une activité réduite sur l’année civile complète.

Dans ce cas, le nombre de jours sera déterminé au prorata de la réduction d’activité. Les salariés concernés bénéficient à due proportion des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à temps complet.

## 3.2. Calcul annuel du nombre de jours non travaillés

### 3.2.1. Modalités de calcul du nombre de jours non travaillés

Ce nombre est déterminé chaque année comme suit :

* soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence,
* soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence,
* soit CP le nombre de congés payés dus sur la période de référence,
* soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence,
* soit F le nombre de jours du forfait (soit 218 jours).

Le nombre de jours non travaillés (JNT) est déterminé par la différence entre, d’une part, le nombre de jours potentiellement travaillés P (le nombre de jours potentiellement travaillés est égal à N – RH – CP – JF) et, d’autre part, le nombre de jours du forfait jours.

Doivent également être pris en compte, le cas échéant, les jours de congés conventionnels qui ne sont pas des JNT au sens juridique. Ces jours conventionnels viennent en déduction du nombre de jours devant être travaillés au titre du forfait jours.

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.

Un exemple de calcul (exemple 1) figure dans l’annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

### 3.2.2. Convention de forfait réduit

Des conventions individuelles de forfait pourront être conclues sur la base d’un nombre de jours de travail annuel inférieur à 218 jours d’un commun accord avec le salarié concerné.

Dans cette hypothèse, les stipulations de la convention individuelle de forfait devront garantir au salarié le bénéfice de jours de repos prédéterminés ou pré-déterminables d’un commun accord de sorte qu’il puisse concilier son activité au sein de l’entreprise avec d’autres activités personnelles ou professionnelles, sous réserve qu’elles ne soient pas concurrentes de celle de l’entreprise ou plus généralement qu’elles ne soient pas incompatibles avec les intérêts légitimes de l’employeur.

Ce nombre est déterminé chaque année comme suit :

* soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence,
* soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence,
* soit CP le nombre de congés payés dus sur la période de référence,
* soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence,
* soit F le nombre de jours du forfait convenu.

Le nombre total de **jours de repos** au titre du forfait jours réduit est déterminé par la différence entre, d’une part, le nombre de jours potentiellement travaillés P (le nombre de jours potentiellement travaillés est égal à N – RH – CP – JF) et, d’autre part, le nombre de jours du forfait jours : P – F.

Parmi ces jours de repos, **le nombre de JNT payés** est calculé au prorata des JNT accordés pour un forfait jours « équivalent temps plein ».

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 cas échéant, s’ajoutent aux jours de repos, les jours conventionnels de congé.

Un exemple de calcul (exemple 2) figure dans l’annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

### 3.2.3. Entrée ou sortie en cours d’année

En cas d’entrée ou de sortie en cours de période de référence, il convient de déterminer le nombre de jours dus au titre du forfait jours.

Soit :

* nombre de jours calendaires au cours de la présence du salarié sur la période de référence (NR),
* nombre de jours potentiellement travaillés sur la période de référence (PT = NR – RH – JF),
* nombre de JNT : il convient de proratiser le nombre de JNT calculés pour une période de référence de 365 jours, en fonction de la période de présence du salarié.

Le nombre de jours effectivement travaillés est égal à PT – JNT. Un exemple de calcul (exemple 3) figure dans l’annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

### 3.2.4. Absences en cours d’année

L’absence du salarié, non assimilée à du temps de travail effectif, entraine une diminution proportionnelle du nombre de jours non travaillés au regard de la durée de l’absence.

Un exemple de calcul (exemple 4) figure dans l’annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

Ainsi, à titre d’exemple pour **2023**, le forfait est déterminé comme suit :

* nombre de jours calendaires dans l’année : 365 jours,
* nombre de jours de repos hebdomadaire (variable selon les années) : 105 jours,
* nombre de congés payés (ouvrés dus) : 25 jours,
* nombre de jours fériés chômés (variable selon les années) : 9 jours,
* nombre de jours potentiellement travaillés : 226 jours.

Par conséquent, le nombre de jours de repos pour un salarié au forfait-jours qui a travaillé toute l’année et qui a acquis des droits complets à congés payés dans cet exemple de 2023 est de 8 jours (soit 226 – 218 jours).

## 3.3. Rémunération

### 3.3.1. Généralités

La rémunération versée au salarié est forfaitaire et annuelle. Elle inclut notamment le paiement des jours travaillés, des congés, des jours fériés et des jours de repos.

Cette rémunération est versée mensuellement par douzième sans tenir compte du nombre de jours réellement travaillés au cours du mois considéré.

En cas de forfait réduit, la rémunération est calculée au prorata du nombre réduit de jours du forfait.

### 3.3.2. Valeur d’une journée de travail

La valeur d’une journée de travail correspond à la rémunération annuelle brute divisée par le total du nombre de jours ci-après (Total X jours) :

+ nombre de jours au titre du forfait jours

+ nombre de jours de congés payés + (*le cas échéant «*les jours de congés conventionnels »)

+jours fériés (ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire)

+ nombre de jours non travaillés (JNT, cf. ci-dessus)

= total X jours

### 3.3.3. Absence, entrée ou sortie en cours d’année

Les parties conviennent que, pour la rémunération des salariés, les absences, les arrivées et les sorties en cours de période de référence sont prises en compte dans des conditions identiques – c'est à dire en déduisant de la rémunération forfaitaire mensuelle la valeur d’une journée de travail multipliée par le nombre de jours non travaillés en raison de l’absence, de l’arrivée ou de la sortie en cours du mois de la paie considérée*.*

Un exemple de calcul (exemple 5) figure dans l’annexe qui fait partie intégrante du présent accord.

# Article 4. Régime juridique

Il est rappelé que les salariés en forfait jours ne sont pas soumis, en application de l’article L.3121-62 du code du travail, à :

* la durée légale, ou conventionnelle, hebdomadaire, du temps de travail,
* 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.

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.

# Article 5. Garanties

## 5.1. Temps de repos

### 5.1.1. Repos quotidien

En application des dispositions de l’article L.3131-1 du code du travail, la durée du repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

L’amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 13 heures.

### 5.1.2. Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l’article L.3132-2 du code du travail, et bien que le temps de travail puisse être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien ci-dessus prévues. Il est rappelé que sauf dérogations le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

### 5.1.3. Repos complémentaire

Outre ces temps de repos, il est précisé que le salarié doit bénéficier d’un temps de repos suffisant garantissant une durée de travail hebdomadaire raisonnable et en toute hypothèse inférieure à 60 heures de travail hebdomadaires.

## 5.2. Contrôle

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

A cette fin le salarié devra remplir mensuellement le document de contrôle élaboré, à cet effet, par l’employeur et l’enregistrer dans l’outil RH dédié.

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…,
* les heures de début de repos et les heures de fin de repos.

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

## 5.3. Dispositif de veille

Afin de permettre au responsable 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.

Ce dernier consiste en une information au terme de chaque mois du responsable hiérarchique (et le cas échéant du salarié en forfait jours) dès lors que le document de contrôle visé au 5.2. ci-dessus :

* n’aura pas été remis en temps et en heure ;
* fera apparaître un dépassement de l’amplitude ;
* fera apparaître que le repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs n’aura pas été pris par le salarié pendant 2 semaines consécutives.

Dans les 10 jours, le responsable hiérarchique organisera un entretien avec le salarié en forfait jours, sans attendre l’entretien annuel prévu ci-dessous au 5.4., afin d’examiner avec lui l'organisation de son travail, sa charge de travail, l'amplitude de ses journées d'activité, et, le cas échéant, d’envisager toute solution permettant de traiter les difficultés qui auraient été identifiées.

## 5.4. Entretien annuel

En application de l’article L.3121-64, le salarié aura annuellement un entretien avec son responsable hiérarchique au cours duquel seront évoquées :

* l'organisation du travail,
* la charge de travail de l'intéressé,
* l'amplitude de ses journées d'activité,
* l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
* la rémunération du salarié.

# Article 6. Renonciation à des jours de repos

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

Compte tenu de la renonciation le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de 235 jours, étant précisé que ce nombre devra être compatible avec les dispositions relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires, aux jours fériés et chômés dans l’entreprise et aux congés payés acquis.

En contrepartie et conformément aux dispositions applicables, il sera versé un complément de salaire correspondant à la valeur d’un jour du salaire réel forfaitaire du salarié, majorée de 10 %.

*Le cas échéant en cas de rémunération en tout ou partie variable :*

Dans l’hypothèse où le salarié a une partie de sa rémunération qui est variable et fonction de sa performance individuelle, cette rémunération sera prise en compte dans la rémunération servant de base au calcul de la majoration en la divisant par le nombre de jours effectivement réalisés sur la période de référence. C’est à cette valeur ainsi déterminée que sera appliquée la majoration de 10 %.

Toutefois, lorsque le montant de la rémunération globale (fixe + variable ou variable seul), permettant de calculer la valeur d’une journée, n’est connu qu’au terme de la période de référence, une régularisation sera effectuée au terme de la période de référence.

# Article 7. Caractéristiques principales des conventions individuelles

Il est rappelé qu’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 précisera, notamment :

* le nombre de jours travaillés,
* 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. Dans l’hypothèse où la convention individuelle initiale ne traiterait pas de la question de la renonciation, alors un avenant spécifique pourra être conclu.
* 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 de travail, à la durée quotidienne maximale de travail 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 et qu’il ne devra pas dépasser 60 heures de travail hebdomadaires.

# Article 8. Droit à la déconnexion

L’effectivité du respect par le salarié de la durée minimale de repos mensuelle pour tous les collaborateurs soumis à une convention de forfait individuelle en jours sur l’année, quel que soit leur niveau hiérarchique, de veiller à la bonne et pleine application du droit individuel à la déconnexion des outils de communication.

Les parties reconnaissent que les technologies d’information de la communication (telles que messagerie électronique, ordinateur portable, smartphone et tablette notamment), font aujourd’hui partis intégrantes de l’environnement de travail et sont un disposé simple au bon fonctionnement de l’entreprise.

Ces technologies de l’information et de la communication (TIC) doivent se concevoir comme des outils facilitant le travail des salariés, tant sur le plan individuel que collectif.

Porteurs de lien social, incitant les échanges et l’accès à la formation, les outils doivent être utilisés à bon escient dans le respect des personnes et de leur vie privée.

La bonne gestion et la maitrise de ces technologies sont nécessaires à la fois en termes d’efficacité opérationnelle, de qualité des relations professionnelles mais aussi l’équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

En conséquence, les pratiques en matière d’utilisation des technologies de la formation et de la communication doivent être adaptées.

Ainsi, tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau hiérarchique, doivent veiller à la bonne application du droit individuel à la déconnexion.

Ce droit à la déconnexion 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,).

Ainsi, en dehors des éventuelles périodes d’astreintes et avant 8 heures et après 19 heures, aucun salarié n’est tenu de répondre au téléphone, aux mails, aux messages, aux SMS adressés durant les périodes visées ci-dessus.

De même, pendant ces mêmes périodes aucun salarié n’est tenu, en dehors des éventuelles périodes d’astreintes, de se connecter à distance par tout moyen pour prendre connaissance de messages de quelque nature que ce soit.

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

Il est aussi rappelé à chaque salarié de :

* s’interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone,
* ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n’est pas nécessaire,
* pour les absences, paramétrer sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d’un membre de l’entreprise en cas d’urgence,
* paramétrer sa messagerie en indiquant un message clair et explicite du type *« mes courriels envoyés le soir et le weekend n’appellent pas de traitement et de réponse immédiate »*,
* ne pas prévoir de réunion après 16h30 si cette dernière engendre une durée supérieure à 1h00 ;

En cas de difficulté de mise en œuvre de ce droit à la déconnexion, les salariés doivent, sans délai, en avertir leur responsable hiérarchique par écrit.

# Article 9. Dispositions finales

## 9.1. Suivi de l’accord et clause de rendez-vous

Afin de réaliser un suivi de l’application du présent accord, un bilan d’application sera fait en réunion avec les représentants du personnel, le cas échéant, ou à défaut avec les salariés. A cette occasion, seront évoquées les difficultés d’application ainsi que les éventuelles mesures d’ajustement, et le cas échéant, la révision de l’accord.

## 9.2. Révision

Il pourra apparaître nécessaire de procéder à une modification ou à une adaptation du présent accord.

Il est rappelé qu’en application des dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du Travail, sont habilitées à engager la procédure de révision d’un accord d’entreprise :

* jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord et signataires ou adhérentes de cet accord,
* à l’issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de l’accord.

Pour donner suite à la demande écrite d’au moins une des organisations syndicales visées ci-dessus, une négociation de révision s’engagera sur convocation écrite (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception) de la direction de l’entreprise dans un délai de deux mois suivant la réception de la demande écrite de révision.

La négociation de révision pourra tout autant être engagée à l’initiative de la direction de l’entreprise. La convocation écrite à la négociation de révision sera adressée à l’ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise, que celles-ci soient ou non signataires ou adhérentes du présent accord.

Même en l’absence de délégué syndical, l’accord pourra être révisé selon l’un des modes de négociation dérogatoires prévu par le Code du Travail, notamment par les articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail.

Les dispositions de l’avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles du présent accord qu’elles modifient, et seront opposables aux parties signataires et adhérentes du présent accord, ainsi qu’aux bénéficiaires de cet accord, soit à la date qui aura été expressément convenue dans l’avenant, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt légal.

Il est entendu que les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu’à l’entrée en vigueur des nouvelles dispositions et seront maintenues dans l’hypothèse selon laquelle la négociation d’un nouveau texte n’aboutirait pas.

## 9.3. Dénonciation

L’accord et ses avenants éventuels, conclus pour une durée indéterminée, pourront être dénoncés à tout moment par l’une ou l’autre des parties, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires et adhérentes, à la DREETS compétente, ainsi qu’au Greffe du Conseil de Prud’hommes de BLOIS.

L’auteur de la dénonciation la déposera sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

## 9.4. Dépôt

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de la société.

Ce dernier déposera l’accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l’adresse suivante : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le déposant adressera un exemplaire de l’accord au secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les parties rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu’une partie du présent accord ne fera pas l’objet de la publication prévue à l’article L 2231-5-1 du Code du Travail. En outre, l'employeur peut occulter les éléments portant atteinte aux intérêts stratégiques de l'entreprise.

A défaut, le présent accord sera publié dans une version intégrale.

## 9.5. Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2023.

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés par la voie d’affichage et de diffusion sur le réseau informatique interne.

Fait à La Chaussée Saint Victor

Le 9 mars 2023

En 2 exemplaires originaux

**Pour la société COGETIQ Les membres titulaires du Comité sociale et**

**Economique représentant la majorité des suffrages**

**exprimés lors des dernières élections professionnelles**

…………………………………..…………………………….…………………………

*(Signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé »*

**Pièce jointe : annexe exemples 1 à 5 calcul du forfait**

**Annexe : exemples de modalités de calcul du nombre de JNT et des retenues en cas d’absence, d’arrivée ou de sortie en cours de période de référence**

**Exemple 1 : exemple de calcul du nombre de JNT en 2023 pour un forfait équivalent temps plein**

Période de référence : année 2023

* soit N le nombre de jours calendaires sur la période de référence : **365 jours**,
* soit RH le nombre de jours de repos hebdomadaires sur la période de référence : **105 jours**,
* soit JF le nombre de jours fériés ne tombant pas un jour de repos hebdomadaire sur la période de référence : **9 jours**,
* soit F le nombre de jours du forfait jours sur la période de référence : 218 jours.

Le nombre de jours non travaillés (JNT) au titre du forfait jours est déterminé par la différence entre le nombre de jours potentiellement travaillés et le nombre de jours du forfait jours : P (226) – F (218) = **8 jours en 2023.**

|  |
| --- |
| **Attention les jours de congés conventionnels viennent s’ajouter aux JNT et ne sont pas des JNT au sens juridique.**  **Exemple avec 2 jours de congés conventionnels :**   * Forfait jours à 218 jours * JNT : 8 jours * Jours conventionnels : 2 jours * Jours réellement travaillés : 216 |

**Exemple 2 : exemple de calcul du nombre de JNT en 2023 pour un forfait réduit à 181 jours**

365 jours :

* 105 jours de repos hebdomadaire,
* 25 jours de congés payés,
* 9 jours fériés ne tombant pas un jour de repos,
* 181 jours travaillés prévus au forfait,
* aucun jour conventionnel de congé,
* soit **45 jours de jours de repos**.

Parmi les 45 jours de repos, il convient de distinguer :

* les JNT payés :

181 x 8 /218 = 6,64 arrondis à **7 JNT**

* les jours de repos correspondant au forfait réduit, non payés :

45-7 = 38 jours de repos non payés.

**Exemple 3 : exemple de calcul du nombre de JNT en 2023 en cas d’entrée ou de sortie en cours d’année**

Un salarié embauché en CDI le 1er septembre 2023. Il est soumis à un forfait annuel de 218 jours. La période de référence du forfait est l’année civile. Il n’existe pas de jours conventionnels de congé .

Soit :

* **nombre de jours calendaires** de présence du salarié sur la période de référence (NR) : 122 jours,
* **nombre de jours potentiellement travaillés** sur la période de référence (PT = NR – RH – JF) :

122 - 36 RH - 2 JF = 84 jours,

* **nombre de jours effectivement travaillés :**

Il convient de proratiser le nombre de JNT au regard du nombre de jours restants.

8 JNT pour 365 jours calendaires, soit pour 122 jours calendaires :

8 X 122 / 365 = 2,67 arrondis à **3 JNT.**

Le salarié travaillera effectivement : 84 - 3 = **81 jours**.

**Exemple 4 : exemple de calcul du nombre de JNT restants en cas d’absence**

L’absence du salarié, non assimilée à du temps de travail effectif, entraine une diminution proportionnelle du nombre de jours non travaillés au regard de la durée de l’absence.

Le salarié dont le forfait est de 218 jours est absent 8 jours ouvrés en 2023 (absence de jours conventionnels de congés).

210 x 8 / 218 = 7,70 arrondis à 8 JNT.

L’absence n’aura pas d’incidence sur le nombre de JNT.

**Exemple 5 : exemple de calcul de la retenue en ce qui concerne la rémunération en cas d’absence en cours de période de référence**

Soit un salaire mensuel de 3 600 euros bruts / 46 800 euros bruts annuels (13ème mois inclus) pour un forfait de 218 jours. Il n’existe pas de jours conventionnels de congé.

Nombre total de jours payés par le forfait : 218 + 25 CP + 8 JF + 9 JNT = 260 jours

Valeur d’une journée de travail : 46 800 /260 = **180 euros**

Le salarié a été absent 8 jours ouvrés (entrée le 13 septembre 2023 ou absence pendant 8 jours au cours du mois de septembre 2023).

La retenue est égale à 180 x 8 = **1 440 euros bruts**

Le salarié sera payé en septembre: **2 160 euros bruts**.

L’impact de l’absence sur le 13ème mois pourra être intégré soit au titre du mois au cours duquel l’absence est comptabilisée, soit au cours du mois de versement du 13ème mois.