**ACCORD COLLECTIF SUR L’AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

**Entre les soussignés :**

La Société **TOKYWOKY**

Société par actions simplifiée au capital de 1.399,00 €

dont le siège social est situé 127 rue d’Aboukir 75002 PARIS

Immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de PARIS sous le numéro 791 987 977,

Représentée par Monsieur, agissant en qualité de Président.

ci-après « la Société »

**d’une part,**

**Et :**

Madame, agissant en qualité d’élue titulaire du Comité Social et Economique de la société TOKYWOKY, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles,

**d’autre part,**

Ci-après désignées ensemble « les Parties »

**Etant préalablement exposé ce qui suit :**

La Société a pour activité principale le développement de solutions communautaires.

La Société entre dans le champ d’application de la convention collective des bureaux d’études techniques (ci-après « la Convention Collective »).

Toutefois, si la Convention Collective prévoit la mise en place de convention de forfaits en jours pour ceux qui y sont éligibles, les modalités de mise en place ne sont pas adaptées à la Société TOKYWOKY.

La totale autonomie laissée aux salariés pour organiser leur emploi du temps rend impossible une gestion du temps de travail en dehors d’une gestion forfaitaire en jours, et ce, quelle que soit leur position au sein de la classification de la Convention Collective.

Les Parties ont ainsi convenu de conclure un accord collectif sur la durée du travail pour la mise en place de conventions de forfait annuel en jours afin de concilier les nécessités organisationnelles de l’entreprise avec l’activité des salariés qui sont autonomes dans la gestion de leur temps de travail.

Afin d'atteindre ces objectifs, la Société a souhaité engager une négociation avec l’élue titulaire au CSE en vue de conclure un accord collectif d'entreprise relatif à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail.

A l'issue des négociations, il a été décidé d'instituer la possibilité de conclure des conventions de forfait en jours pour les collaborateurs dont le degré d'autonomie ne permet pas de prédéterminer leur emploi du temps.

Les Parties prennent acte de ce que la mise en œuvre des forfaits annuels en jours visés ci-dessus sera subordonnée à la signature par les collaborateurs concernés d'un avenant à leur contrat de travail.

La Société tient à rappeler son engagement aux fins :

* d'assurer une bonne maîtrise de la charge de travail des collaborateurs concernés par le présent accord,
* de veiller à ce que l'autonomie des collaborateurs titulaires d'une convention de forfait annuel en jours et l'investissement auquel elle peut conduire, ne nuisent pas à leur équilibre de vie personnelle/professionnelle.

Le présent accord comporte donc les mesures de protection, résultat de la négociation, permettant de satisfaire à l'engagement ci-dessus.

**Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :**

|  |
| --- |
| **TITRE I - FORFAIT ANNUEL EN JOURS** |

**Article I.1** – **Catégorie de salariés concernés**

Les Parties rappellent que, selon l’article L.3121-58 du Code du travail, 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.

Il est précisé que, au sein de l’entreprise, tous les cadres relevant au minimum de la position 1.1 disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps.

Les salariés non cadres, relevant au minimum de la position 3.1 de la Convention Collective disposent également d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps.

L’autonomie des salariés précités se caractérise, notamment, par leur capacité à prendre en charge les missions confiées, c’est-à-dire prendre des décisions, gérer leurs activités et leurs priorités, organiser leur emploi du temps en cohérence avec leurs contraintes professionnelles, celles des partenaires concourant à l’activité et les besoins des clients et des autres collaborateurs de l’entreprise.

Toutes fonctions de cadre relevant au minimum de la position 1.1, qui viendraient à être créées à l’avenir, pourront être éligibles au forfait jours, sous réserve du respect des conditions d’autonomie ci-dessus.

Toutes fonctions de non-cadre, relevant au minimum de la position 3.1 de la Convention collective, qui viendraient à être créées à l’avenir, pourront être éligibles au forfait jours, sous réserve du respect des conditions d’autonomie ci-dessus.

**Article I.2** – **Nombre de jours travaillés**

Le nombre de jours travaillés est fixé à hauteur de 218 jours par année complète d'activité, tenant compte de la journée de solidarité, du nombre maximum de jours de congés payés légaux, mais compte non tenu des jours de congés conventionnels.

Les salariés soumis au forfait en jours, ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet ou n'ayant pas pris la totalité de leurs congés, verront leur nombre de jours de travail augmenté à concurrence du nombre de jours de congés payés auxquels ils ne peuvent prétendre ou du nombre de jours de congés payés acquis et non pris.

La période de référence correspond à l’année civile.

Eu égard au nombre annuel de jours travaillés, chaque salarié soumis au forfait en jours bénéficiera de jours de repos, dont le nombre variera d'année en année en fonction notamment du positionnement des jours fériés chômés.

L'acquisition du nombre de jours de repos sera en outre directement proportionnelle au temps de travail effectif dans l'année.

Chaque salarié soumis au forfait en jours pourra, en accord avec la Société, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Le nombre de jours travaillés ne pourra en tout état de cause excéder 235 jours par période annuelle de référence (sur la base d'un droit à congés payés complet). Cet accord devra donner lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail, valable pour une seule période annuelle de référence. La rémunération de ces journées de travail supplémentaires sera majorée de 10 %.

Le temps de travail sera décompté en journées, ou le cas échéant, en demi-journées. A ce titre, il est convenu que :

* est considérée comme une demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13h,
* est considérée comme une journée de travail la journée incluant la pause déjeuner.

En outre, un salarié soumis au forfait en jours, ayant à s’absenter une partie de la journée, mais restant joignable et à la disposition de l’entreprise, est considéré comme ayant travaillé une journée.

Le décompte du nombre de jours annuellement travaillés se fera par la transmission au responsable hiérarchique d'un document signé, récapitulant le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés.

Ce document de suivi devra être vérifié par le responsable, puis validé.

**Article I.3 – Forfait en jours réduit**

Des forfaits annuels en jours réduit pourront également être conclus individuellement 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 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, les parties à la convention individuelle de forfait pourront, en cas de forfait en jours réduit, convenir de fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Il est rappelé que conformément aux règles légales, le forfait en jours réduit ainsi convenu entre les parties à la convention individuelle de forfait n’entraîne pas application des dispositions concernant le travail à temps partiel.

**Article I.4 – Prise des jours de repos**

* *Temps de repos*

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

→ un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;

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

→ les jours fériés, chômés dans l’entreprise (en jours ouvrés) ;

→ les congés payés en vigueur dans l’entreprise ;

→ les jours de repos compris dans le forfait-jours dénommés RTT forfait-jours.

Eu égard à la santé du salarié, le respect de ces temps de repos est impératif et relève de la responsabilité individuelle des personnes concernées, même si elles disposent d’une large autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps.

Les jours de repos sont pris en concertation avec l’employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l’entreprise, selon les mêmes modalités que les autres salariés.

* *RTT forfait-jours*

Afin de respecter le plafond de jours travaillés convenu par les Parties dans les limites fixées ci-dessus, le salarié autonome, concerné par une convention de forfait annuel en jours, bénéficie de jours non travaillés (RTT forfait-jours) issus du forfait en jours dont le nombre pourra varier d'une année sur l'autre en fonction notamment du positionnement des jours fériés sur le calendrier.

Le nombre de jours non travaillés accordé chaque année s'obtient en déduisant du nombre de jours total de l'année (jours calendaires), les jours suivants :

→ le nombre de samedi et de dimanche ;

→ les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche ;

→ le nombre de jours de congés légaux annuels (25 jours ouvrés pour un droit à congé complet) ;

→ le nombre de jours travaillés prévu par le forfait : 218 jours.

Exemple : pour l’année 2023 : 365 jours calendaires desquels sont déduits :

→ 105 samedi et dimanche,

→ 9 jours fériés chômés ne coïncidant pas avec un samedi ou un dimanche,

→ 25 jours ouvrés de congés payés légaux annuels,

→ 218 jours du forfait annuel.

**Soit pour l'année 2023 : 8 jours de repos.**

Ce nombre de jours de repos est donc variable d'une année sur l'autre en fonction du caractère bissextile ou non de l'année considérée, du positionnement des jours fériés et du nombre de samedis et dimanche de l'année considérée.

Comme les congés payés, les jours de repos seront pris en concertation avec l’employeur, en tenant compte des impératifs liés au bon fonctionnement de l’entreprise, selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Les salariés soumis au forfait en jours devront informer leur hiérarchie de la prise des jours de repos selon les modalités qui leur seront communiquées par la direction de la Société.

Ces jours de repos devront être pris par journée ou demi-journée, avant le terme de la période annuelle. En cas de non prise de ces jours au terme de l’année civile, ils ne pourront en aucun cas être reportés l’année suivante.

Chaque début de nouvel exercice, l’entreprise se réserve le droit de définir les éventuels jours de repos « imposés » au salarié pour la période à venir, et dans la limite de la moitié du quota accordé pour la nouvelle année.

**Article I.5 – Entrées/sorties en cours de période annuelle de référence et traitement des absences**

En cas d'arrivée en cours de période annuelle de référence, un bilan du nombre de jours travaillés sera effectué à l'issue de la période.

En cas de départ en cours de période annuelle de référence, un bilan du nombre de jours travaillés sera effectué à la date effective de sortie du salarié.

Ce bilan sera comparé au nombre de jours qui auraient dû être travaillés au cours de la période de présence (ce nombre de jours est obtenu en recalculant le forfait annuel prorata temporis).

En cas de solde positif, un complément de rémunération sera versé avec le solde de tout compte, sans application de quelque majoration que ce soit.

En cas de solde négatif, une déduction sera effectuée sur les sommes dues au titre du solde de tout compte (salaires, indemnités de congés payés ou de préavis…).

Les jours de repos seront acquis au prorata temporis du temps de travail effectif dans l’entreprise sur la période concernée. Cela signifie que le droit à repos sera réduit de façon strictement proportionnelle, en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés légaux, excédant 21 jours ouvrés consécutifs ou non, au titre d'une même période annuelle de référence.

En cas d'absences non assimilées à du temps de travail effectif, excédant 21 jours ouvrés au cours d'une même période annuelle de référence, le nombre de jours de repos sera donc proportionnellement réduit comme suit :

*Exemple : une absence non assimilée à du travail effectif d'une durée de 45 jours ouvrés (consécutifs ou non) au cours d'une période annuelle de référence, aura pour conséquence de réduire le crédit théorique de repos (exemple 10 jours annuels) à hauteur de : 10 \* (45/218) = - 2.06 jours.*

**Article I.6 – Convention individuelle**

Le recours au forfait annuel en jours fait l’objet d’une clause écrite dans le contrat de travail du salarié bénéficiaire.

La clause contractuelle comporte au minimum les mentions suivantes :

* un rappel de la condition d'autonomie,
* le nombre de jours travaillés dans l’année, ainsi que la rémunération correspondante,
* les modalités de suivi de la convention, ainsi que les règles de protection de la santé et de la sécurité du cadre concerné.

**Article I.7 – Rémunération**

Le salarié bénéficiant d’une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire, indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. Elle couvre le paiement notamment du temps travaillé, des congés légaux et conventionnels, des jours fériés.

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

Le bulletin de paie remis à l'occasion de chaque paye ne comportera aucune référence horaire, mais seulement le nombre de jours du forfait annuel.

Toute référence horaire résultant de contraintes informatiques ou administratives ne pourra pas avoir pour effet de modifier la nature du forfait individuellement convenu.

**Article I.8 – Suivi de l’organisation du travail et préservation de la santé et de la sécurité des cadres autonomes**

Il est rappelé que les salariés soumis au forfait en jours doivent se conformer à l'obligation de repos quotidien de 11 heures entre deux journées de travail et de repos hebdomadaire de 24 heures entre deux semaines de travail (incluant le dimanche sauf situation exceptionnelle).

La Société s'assurera :

* que les temps de repos journalier, hebdomadaire sont respectés,
* que les droits à congés sont effectivement exercés,
* que la charge de travail des cadres autonomes reste raisonnable en toutes circonstances,
* que leur travail s'inscrit dans le cadre d'une bonne répartition dans le temps et dans le respect d’amplitudes non seulement légales, mais raisonnables.

La hiérarchie veillera au respect des principes ci-dessus notamment par l'analyse mensuelle du document de suivi des jours travaillés et de repos.

Tout salarié soumis au forfait annuel en jours peut, à tout moment, saisir sa hiérarchie de toutes difficultés qu’il pourrait rencontrer concernant notamment :

* sa charge de travail,
* ses amplitudes horaires,
* la prise de ses repos.

Chaque salarié soumis au forfait en jours bénéficiera en tout état de cause chaque année d’unentretien avec sa hiérarchie, au cours duquel seront obligatoirement évoqués :

* l’organisation de son travail,
* l’amplitude de ses journées d’activité et la charge de travail qui en résulte,
* l’organisation du travail dans la Société et/ou dans le service auquel appartient le cadre autonome,
* l’articulation entre l’activité professionnelle et sa vie personnelle,
* les aspects tenant à la rémunération.

Lors de cet entretien, le salarié soumis au forfait annuel en jours est invité à faire toute(s) remarque(s) sur sa charge de travail, ainsi que sur ses amplitudes de travail, afin que son responsable puisse avoir connaissance de tout éventuel dysfonctionnement et ainsi y remédier lorsque cela apparaît justifié.

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

Les Parties rappellent que l'utilisation des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC) mis à disposition des salariés, doit respecter la vie personnelle de chacun.

Il y a lieu de préciser les notions suivantes :

* droit à la déconnexion : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de ses jours de travail ;
* outils numériques professionnels : outils physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) ou dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, droits d’accès, etc.) fournis par l’employeur et qui permettent d’être joignable ou de travailler à distance ;
* temps de travail : périodes de travail du salarié durant lesquelles il est à la disposition de son employeur.

Ainsi, chaque cadre autonome bénéficie d'un droit à déconnexion les soirs, les week-ends et jours fériés, ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Les salariés autonomes et/ou en situation de télétravail bénéficient d’un droit à la déconnexion les soirs, les week-ends et jours fériés, ainsi que pendant les congés et l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Sera considérée comme la plage du soir la période allant de 19h00 à 7h00 et la plage du week-end du vendredi 19h00 au lundi 7h00.

La Société confirme que les collaborateurs n'ont pas l'obligation de lire les courriels et d'y répondre ou de répondre à des appels téléphoniques qui leur sont adressés dans ces périodes.

La Société demande également à chacun de limiter l'envoi de courriels ou d'appel(s) téléphonique(s) au strict nécessaire pendant ces périodes.

|  |
| --- |
| **TITRE II – STIPULATIONS FINALES** |

**Article II.1 - Suivi de l'accord**

Les parties signataires s'engagent à se réunir pour faire un bilan de l'application de l'accord et envisager les aménagements éventuels à y apporter au plus tard dans un délai de 2 ans courant à compter de son entrée en vigueur.

Au-delà de ce rendez-vous, les parties se réuniront à la demande de l'une d'entre elles pour évoquer le présent accord, son application ou les éventuels souhaits d'évolution.

**Article II.2 - Durée de l'accord - dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur **rétroactivement au 1er janvier 2023**.

Il pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de prévenance de trois mois.

A compter de l'expiration du préavis de dénonciation, le présent accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois.

En cas de dénonciation, les parties conviennent de se rencontrer au plus tard le mois suivant celui de la dénonciation.

**Article II.3 - Révision de l'accord**

L’accord pourra être révisé ou modifié par avenant conclu entre les parties.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer par écrit la ou les autres parties.

Les négociations devront être engagées au plus tard dans les 45 jours calendaires suivant la première présentation ou la remise de l’information prévue au paragraphe ci-dessus à l'ensemble des destinataires.

Sauf accord unanime des signataires de l’avenant de révision, ce dernier ne pourra être conclu avant l’expiration d’un délai de 30 jours calendaires courant à compter de la première présentation ou de la remise de l’information prévue au premier paragraphe du présent article, cela afin de permettre les négociations.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l’établissement d’un avenant conclu selon les règles en vigueur à la date de sa négociation et de sa conclusion.

**Article II.4 – Clause résolutoire**

En cas de modifications des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles notamment en matière de durée de travail, entraînant des changements tels que l’accord ne puisse plus être appliqué, il deviendrait caduc de plein droit.

Dans cette hypothèse, les parties signataires ou toute autre partie dûment habilitée à la date de survenance du ou des évènements, conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences et apporter, si possible, les modifications et aménagements nécessaires.

**Article II.5 – Dépôt, agrément et publicité**

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt conformément aux dispositions légales ou conventionnelles, à la diligence des parties.

Il sera ainsi notamment déposé auprès de la DREETS compétente en deux exemplaires dont une version sur support papier signée par les parties et une version sur support électronique.

Le présent accord fera également l'objet d'un dépôt en un exemplaire signé au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

A Paris, le 24 février 2023

En 5 exemplaires originaux

Pour la société TOKYWOKY Pour le CSE

**Monsieur** **Madame**