



Forfait jours pour les cadres Accord-type

Remarques préalables

L'accord est obligatoire pour la mise en place de ce dispositif, mais les branches ayant déjà négocié des accords de temps de travail, les entreprises peuvent être couvertes sans avoir à ouvrir des négociations. La direction peut être tentée d'élargir à des salariés non cadres pour s'affranchir des limites horaires et pour ne pas payer des éventuelles heures supplémentaires.

PREAMBULE

La Direction souhaite mettre en place un forfait annuel en jours pour les cadres autonomes ayant pour objectif d'adapter leur décompte du temps de travail; en référence journalière avec une organisation du travail leur permettant plus d'autonomie et en meilleure adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Il est convenu que la mise en œuvre de ce forfait ne devra pas dégrader la qualité des conditions de travail et à la santé des salariés cadres autonomes, particulièrement en matière de durée du travail.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif précise les règles applicables définissant :

- les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait (jours ou annuelle heures),
- la durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi,
- les caractéristiques principales de cette convention.

TEXTES DE REFERENCE

Le présent accord collectif sur le forfait jours est conclu en application :

- De la Directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail,
- Du code du Travail : art. L.2221-2, L.3111-1, L.3121-40-1 à L. 3121-48, L. 212-15-3,
- La Loi n°2000-37 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Commentaires CFDT

Eviter dans la mesure du possible les références à la Loi Tepas n°2007-1223 qui élargit le temps de travail et permet des durées de travail **au-delà de 218 jours par an pour les forfaits annuels en jours si le salarié renonce à des jours de repos (jusqu'à 235 J et si accord collectif 282 jours)**. Un accord peut permettre de limiter le nombre de jours entre 218 et 235 jours.

OBJET

Le présent accord définit les règles applicables dans les domaines suivants :

- Les principes généraux,
- Les modalités de contrôle et de suivi,
- Date d'effet – révision – dénonciation.

Les principes généraux

ARTICLE 1 – SALARIES CONCERNES

Les cadres autonomes sont définis de la manière suivante :

- les salariés dont la qualification, responsabilité et autonomie (en général décrit dans leur fiche de poste) permet de satisfaire aux critères de la définition du cadre autonome tels qu'ils ressortent de l'article L 3121-39 du Code du travail : « 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 ».

Commentaire CFDT Cadres

IMPORTANT ! préciser les postes et fonctions, la réalité de l'autonomie et un niveau de rémunération suffisamment important pour marquer le niveau de responsabilité

Les métiers suivants sont concernés :

Commentaire CFDT Cadres

La référence aux classifications conventionnelles permet aussi de définir avec clarté les catégories auxquelles le forfait s'applique. Attention aux abus des directions qui essaient d'élargir le champ d'application des forfaits jours à des fonctions et postes qui ne répondent pas aux critères d'autonomie, de responsabilité, d'impact et pouvoir des décisions prises et au niveau de rémunération y afférentes.

(Optionnel : Cette liste pourra évoluer, par voie d'avenant, en fonction de la mise à jour de la classification des emplois.)

A noter : un certain nombre de conventions prévoient des majorations pour les salariés en forfait jours, enfin si le cadre percevait des heures supplémentaires, son nouveau forfait devra les intégrer.

Il est convenu que les intéressés ont une durée du temps de travail qui ne peut être prédéterminée et disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il est également convenu que le passage sous le régime de la convention de forfait annuel en jours (ou en heures ?) se fera par proposition de la Direction à l'ensemble de la population concernée.

Le forfait est subordonné à un accord individuel et écrit qui prendra la forme d'un avenant au contrat de travail. Le refus d'un salarié ne peut en aucun cas être un motif de licenciement, il est libre de le refuser et reste soumis au décompte horaire de son temps de travail sur la base du nombre d'heures mensuelles ou annuelles prévu dans son contrat de travail (éventuellement ajouter et par l'accord)....

ARTICLE 2 – NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES

En application du présent accord et dans l'hypothèse d'un droit à congés payés entier, le nombre maximum de jours travaillés est fixé selon le décompte suivant :

Attention : en passant en forfait jours, le nombre de jours travaillés ne varie pas, par contre le nombre de jours fériés ou de jours RTT peuvent bouger ;
Ainsi dans une année non bissextile on compte

365 jours annuels

- 104 jours de repos hebdomadaires (Samedi-Dimanche)
- 25 jours de congés annuels
- 10 jours fériés (moyenne des jours fériés sur les 20 prochaines années hors samedi et dimanche)
- XXX jours de réduction du temps de travail (de 25 ex à EDF à 15 jours dans les collectivités locales) - 8 jours si 218 Jours
 - ⇒ Pour info un accord à 235 jours travaillés implique uniquement 25 jours de congés, + les 104 WE et le 1^{er} mai

⇒ Préciser dans l'accord : Ce calcul n'intègre pas les congés supplémentaires conventionnels et légaux (exemples : congé d'ancienneté, mère de famille, congés de maternité ou paternité...) et les jours éventuels pour événements particuliers (selon les secteurs, voire convention collective, ou accord

d'entreprise ou règlement intérieur) qui viennent s'imputer sur le plafond des jours travaillés

⇒ Le code de travail prévoit un seuil maximal légal de 218 jours travaillés dans l'année pour le forfait fixé dans les conventions individuelles. (avec les exceptions citées de la loi TEPA et que la CFDT n'approuve pas)

Dans le cas où cet accord entrerait en vigueur en cours d'année civile, le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail pour l'année civile en cours seront proratisés par mois civils dans les conditions suivantes

Ici à titre d'exemple la référence de nombre des jours annuels travaillés, est de 207 jours et demi:

Début application du forfait jour	Nombre de jours à travailler	Début application du forfait jour	Nombre de jours à travailler
1er Janvier	207,5	1er Juillet	103,5
1er Février	190,5	1er Août	86,5
1er Mars	172,5	1er Septembre	68,5
1er Avril	155,5	1er Octobre	51,5
1er Mai	138,5	1er Novembre	34,5
1er Juin	120,5	1er Décembre	16,5

En cas de travail à temps partiel le nombre de jours travaillés sera égal à :

Temps travail	Nombre de jours à travailler
90%	186,5
80%	165,5
70%	145,5
60%	124,5
50%	103,5

Attention : si vous optez pour un temps partiel, pensez à négocier une cotisation retraite sur un temps plein. Les jours de congés sont à prendre dans les conditions fixées dans l'accord sur le temps de travail (ou bien préciser les dispositions applicables) *par exemple, du 1^{er} mai 2012 jusqu'au 30 avril 2013.*

Les périodes de congés sont fixés par l'employeur après consultation des Délégués du personnel. L'employeur fixe X jours RTT (jours fériés, pont, fermeture Noël-jour de l'an...)

Si le plafond annuel, fixé dans l'accord est dépassé en nombre de jours travaillés, après déduction du nombre de jours affectés sur un compte épargne temps * et des congés payés, les jours de dépassement devront être reportés sur

les trois premiers mois de l'année suivante, ce qui réduira d'autant le plafond de l'année suivante. Ce sont ces jours qui peuvent être rachetés dans la limite d'un plafond de 235 jours ou moins selon l'accord.

Le dépassement du forfait suppose que le salarié soit volontaire. L'employeur peut dans l'accord, sauf cas particulier, interdire tout report (les jours non pris sont perdus) notamment lorsque les besoins de l'entreprise ne justifient pas un tel dépassement. *Les dépassements réguliers dus à une charge de travail importante doivent être dans la mesure du possible évités. Le cas échéant ils doivent faire l'objet d'un bilan présenté aux instances de suivi prévues dans l'accord. (Voire « Modalités de suivi et contrôle », art 1). L'entretien annuel doit être l'occasion privilégiée de faire un point sur la charge de travail et sa compatibilité avec la durée de travail en vigueur, le respect vie professionnelle vie privée, et la juste rémunération. (Voire « Modalités de suivi et contrôle », art.2).* Attention, le report malgré tout, peut être perçu comme un avantage pour le cadre, il permettra aussi les autres modalités (CET et renonciation).

Le règlement des congés en vigueur à s'applique aux salariés concernés par cet accord.

ARTICLE 3 – COMPTE EPARGNE TEMPS

Dans le cadre du forfait jours, des jours de congés divers et de réduction du temps de travail pourront être affectés sur un compte épargne temps par demande écrite au

(N+1 ou Directeur Général, selon les usages).

Dans la limite de X Jours

Commentaires CFDT Cadres

Attention ces jours mis dans le CET, s'il existe, sont une alerte d'un dépassement du plafond. Par ailleurs même si demande écrite, le droit est le même pour tous (pas de refus à la tête du client)

ARTICLE 4 – RENONCIATION DU CADRE A UNE PARTIE DE SES JOURS DE REPOS ; NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES MAXIMUM

Commentaires CFDT

C'est une clause dont il ne faut pas abuser et sur le bilan de ce dépassement il faut prévoir un dispositif de suivi et contrôle annuel en CHSCT et CE ou DP ou autre instance propre à l'administration et aux collectivités locales. C'est une autre modalité possible (en dehors du report sur le 1^{er} trimestre de l'année suivante ou du CET) – Bien évidemment si l'employeur interdit tout report, il ne peut y avoir renonciation. La CFDT n'est pas favorable à cette renonciation, car elle touche notamment des cadres mal payés et donc le choix n'est plus un vrai choix.

* Si un accord compte-épargne temps existe, autrement demandez à le négociateur)

A l'initiative du salarié, sur demande préalable et accord écrit de la Direction Générale, il lui sera possible de renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal de 218 jours (Si le forfait est déjà à 218 J notre recommandation est qu'il n'est pas possible de renoncer).

La loi prévoit une rémunération de 10%, mais théoriquement les HS sont rémunérés à 25%, cela doit donc faire l'objet de la négociation. Ex un salarié payé 34 880 pour 218J le salaire journalier est de 160€, la journée supplémentaire doit être payée 200€, ce qui évitera bien des dérives.

La rémunération de ce temps de travail supplémentaire sera majorée de 10 % (à débattre) et fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 5 - MODALITES DE DECOMPTE DES JOURNEES OU DEMI-JOURNEES TRAVAILLEES

Le décompte du temps de travail se fera en jours ou le cas échéant en demi-journée.

Il est prévu une durée maximale journalière de 10H00. La Direction Générale préconise un repos quotidien de 13 heures consécutives entre deux périodes de travail effectif. Toutefois à titre exceptionnel, le repos quotidien pourra être de 11 heures consécutives. Pour garantir ce repos effectif, l'entreprise ouvrira ses portes à 7h30 (ou 8h00) et les fermera à 20h30 (21h00) (On peut réduire cette plage horaire)

Le repos hebdomadaire sera de XX heures consécutives. Les jours de repos hebdomadaires sont le samedi et le dimanche.

⇒ Pour mémoire, la directive européenne prévoit :

1. « une période minimale de repos * journalier de onze heures consécutives par vingt-quatre heures;
2. un temps de pause pour un travail journalier supérieur à six heures;
3. d'une période minimale de vingt-quatre heures de repos en moyenne sans interruption suivant chaque période de sept jours et qui se rajoute aux onze heures de repos journalier (soit 35 heures de repos consécutif hebdo);
4. d'une durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures y compris les heures supplémentaires;
5. d'un congé annuel rémunéré d'au moins quatre semaines »

Commentaires CFDT

Naturellement ces dispositions de base peuvent (et doivent être) améliorées dans le cadre de l'accord d'entreprise.

Toute demi-journée non travaillée donnera lieu au décompte d'une demi-journée de repos. Est considérée comme demi-journée la période de travail réalisée avant ou après 13 heures.

Les modalités de suivi et de contrôle

ARTICLE 1 – SUIVI DE L'APPLICATION DU DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS ET REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Afin de tenir compte des nécessités, il appartiendra à chaque cadre autonome de valider avec son hiérarchique la répartition de ses prises de congés et RTT. Le responsable hiérarchique s'assurera d'une charge de travail compatible avec le forfait.

Chaque cadre autonome devra déclarer mensuellement le nombre de jours travaillés sur un formulaire prévu à cet effet. Sauf empêchement impératif, cette déclaration devra être fournie à la DRH le X de chaque mois pour le mois précédent.

Un bilan du nombre de jours travaillés sera établi par la DRH à la fin de chaque mois puis à la fin de chaque année, pour chaque cadre autonome. Autant que possible, le système d'information RH de XXXX sera adapté afin de permettre aux cadres autonomes de saisir de manière auto-déclarative leurs absences et d'obtenir un bilan mensuel des jours travaillés.

Un état trimestriel des jours travaillés sera réalisé par la hiérarchie à partir de l'état auto-déclaratif des salariés issu du système d'information. Cette opération leur permettra également de faire un point avec les intéressés sur la charge de travail. Cet état non nominatif sera mis à disposition du CHSCT et du comité de suivi prévu par cet accord(ou autre instance pertinente) ainsi que des Délégués du Personnel.

Commentaires CFDT Cadres

Le comité de suivi est l'instance pertinente prévue mais le DP et/ou le CHSCT est l'instance de proximité immédiate qui peut relever au quotidien les dérapages et alerter. Le CE se réunit une fois par mois et peut être destinataire d'un bilan global.

ARTICLE 2 – CONTROLE ET APPLICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Chaque année, au cours d'un entretien individuel entre le salarié concerné et son responsable hiérarchique, un bilan sera fait afin d'examiner l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des collaborateurs concernés, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables, compatibles avec les souhaits et contraintes privées des cadres concernés et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

⇒ Un bilan global des états de jours effectivement travaillés par service devra être présenté devant les instances représentatives du personnel et débattu pour un changement d'organisation s'il apparaît des dysfonctionnements notoires.

ARTICLE 3 – INCIDENCES EN MATIERE DE REMUNERATION

La rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base du nombre annuel moyen de jours de travail effectif, indépendamment du nombre de jours travaillés (ou heures effectuées sur le mois si forfait annuel). La nouvelle rémunération ne pourra être inférieure à celle perçue l'année précédente (ou calcul dernier trimestre). En particulier si le cadre percevait des HS, son nouveau forfait devra les intégrer.

Par ailleurs si le salaire n'était pas en adéquation avec le forfait annuel jours il devrait être revu.

Le comité de suivi regardera notamment le nombre de cadres forfaités en dessous du plafond de Sécurité social et ceux en dessous des mini conventionnels.

Date d'effet. Dénonciation. Révision

Le Comité de suivi composé des organisations signataires doit faire une évaluation de la mise en œuvre de l'accord et en fonction elle est habilitée à proposer des avenants, notamment si elle constate des dérives. Les remarques du CHSCT et des autres instances lui sont transmises.

ARTICLE 1 – DUREE, DENONCIATION ET REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet le/...../..... et est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une ou l'autre des parties doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception sauf demande émanant du comité de suivi. Elle devra être inscrite à l'ordre du jour du CHSCT et du comité d'entreprise (ou autre instance pertinente) dans un délai maximum de 3 mois.

En cas de révision, toute modification qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à la signature d'un nouvel avenant.

En cas de dénonciation, tant qu'un nouvel accord ne sera pas intervenu, les dispositions du présent accord continueront de s'appliquer.

ARTICLE 2 – PUBLICITE

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DDTEFP et en exemplaire auprès du greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à le/...../.....

Le Directeur Général,

Les organisations syndicales,