

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU NEGOCE ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

## ACCORD DU 3 DECEMBRE 2020 RELATIF AUX FORFAITS ANNUELS EN HEURES

### Préambule

Après avoir révisé le dispositif applicable en matière de forfaits annuels en jours dans la branche, les partenaires sociaux se sont rencontrés pour échanger sur l'opportunité de modifier les dispositions existant dans la branche en matière de forfait annuel en heures, dans le même objectif de sécuriser les entreprises et leurs salariés ayant recours à ce mode d'organisation du temps de travail mais aussi de faciliter la mise en place des forfaits annuels en heures dans les entreprises sans qu'il soit nécessaire de négocier des mesures d'adaptation par accord d'entreprise.

Considérant que le recours à des conventions de forfait annuel en heures répond particulièrement aux variations saisonnières inhérentes à l'activité des entreprises et des salariés de la branche, ils entendent fixer un cadre précisant les conditions de mise en place et de suivi de ces forfaits, qui pourront être mis en place directement dans les entreprises.

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions existant dans la branche en matière de forfaits annuels en heures, et notamment aux dispositions prévues par l'article 13 bis de l'accord de branche du 29 juillet 1998 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

### **Article 1 – Champ d'application**

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est sans effet sur les accords d'entreprise en vigueur et ayant le même objet.

### **Article 2 – Mise en place des conventions de forfait annuel en heures**

Il est rappelé que ces conventions visent à rémunérer une durée annuelle de travail intégrant, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

La rémunération prévue doit intégrer les majorations pour les heures supplémentaires accomplies durant l'année au-delà de la durée annuelle moyenne du travail correspondant à la durée légale de 35 heures.

Le salarié doit avoir donné son accord individuellement et par écrit.

La convention individuelle de forfait peut être mise en place par une clause spécifique dans le contrat de travail, ou en parallèle du contrat via un document distinct.

Pour les salariés déjà embauchés, un avenant au contrat de travail doit être conclu.

La convention individuelle de forfait doit préciser notamment :

- les raisons qui motivent la conclusion d'une convention de forfait, compte tenu de l'autonomie et des missions exercées par le salarié ;
- la période de référence du forfait ;

- le nombre d'heures comprises dans le forfait ;
- la rémunération correspondant au forfait ;
- un rappel des durées maximales de travail et des temps de repos quotidien et hebdomadaire.

### **Article 3 – Salariés concernés**

Les salariés susceptibles de conclure des conventions de forfait annuel en heures sont :

- les cadres dont la nature des fonctions ne leur permet pas d'appliquer l'horaire collectif en vigueur au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont visés les cadres au sens de la sous annexe C des annexes 1 et 2 de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, dès lors que la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent.

- les salariés non-cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées.

Sont visés pour la branche :

- les salariés itinérants non-cadres dont la définition figure à l'accord de branche du 29 juillet 1998, soit les salariés itinérants qui passent plus de 30% de leur temps de travail en dehors de l'entreprise ;
  - les agents de maîtrise et techniciens relevant au moins du Niveau II de la classification ;
- qui répondent aux conditions ci-dessus référencées.

Dans tous les cas, la convention de forfait conclue doit préciser en quoi les missions réellement exercées par le salarié répondent bien aux conditions rappelées ci-dessus.

### **Article 4 – Période de référence du forfait et durée du travail**

#### 4.1 Période de référence du forfait

La période de référence du forfait est toute période de 12 mois.

#### 4.2 Nombre d'heures annuelles de travail comprises dans le forfait

Les salariés sont soumis à un forfait annuel en heures établi sur la base d'une durée annuelle, calculée sur la période de référence mentionnée ci-dessus, fixée au maximum à 1823 heures.

#### 4.3 Durées maximales de travail dans le cadre du forfait annuel en heures

Afin de s'adapter à la charge de travail et à l'activité de la société et du salarié, l'horaire hebdomadaire peut varier d'une semaine à l'autre dans les limites suivantes :

- L'horaire quotidien ne peut excéder 10 heures, et 12 heures en périodes de pointe.
- L'horaire hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures ou 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives.  
Pendant les périodes de pointe, cet horaire pourra être porté à 60h sur 10 semaines consécutives ou non, sous réserve d'avoir obtenu l'autorisation préalable de la DIRECCTE.

Les règles légales et conventionnelles applicables en matière de repos quotidien et de repos hebdomadaires doivent être respectées par le salarié, sous le contrôle de l'employeur.

## **Article 5 – Dépassement de la durée annuelle de travail**

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures.

Comme mentionné à l'article 7 de l'accord, les heures supplémentaires effectuées entre 1607 heures et la durée du forfait annuel du salarié sont déjà intégrées dans la rémunération du salarié, majorations incluses.

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période de référence du forfait annuel en heures ont conduit à un dépassement du forfait annuel d'heures de travail du salarié, les heures excédentaires accomplies au-delà de ce forfait, doivent être payées avec les majorations légales ou conventionnelles applicables.

Ces heures supplémentaires sont payées, ainsi que leur majoration, avec le dernier salaire de l'année de référence.

## **Article 6 – Durée annuelle de travail effectif inférieure à la durée prévue par la convention de forfait**

La rémunération prévue par le forfait annuel en heures, intégrant un nombre d'heures supplémentaires, est acquise au salarié même si le nombre d'heures supplémentaires incluses dans le forfait, c'est-à-dire les heures effectuées au-delà de 1.607 heures et jusqu'à 1.823 heures, ne sont pas réalisées par le salarié du fait de l'employeur. Dans cette hypothèse, la rémunération du salarié ne peut être diminuée pour tenir compte des heures supplémentaires incluses dans le forfait qui ne sont pas effectuées.

## **Article 7 - Modalités de décompte et de suivi du temps de travail**

Le décompte des heures travaillées se fait par auto-déclarations des salariés concernés, sous contrôle de l'employeur.

A ce titre, l'employeur tiendra mensuellement à jour une fiche de contrôle basée sur les auto-déclarations des salariés concernés.

Les auto-déclarations des salariés préciseront le nombre d'heures de travail par jour permettant ainsi de contrôler le respect des maxima et la charge de travail des salariés concernés.

L'employeur tient à la disposition des salariés un document récapitulatif des heures effectuées sur l'année et les heures restant à réaliser.

## **Article 8 - Rémunération**

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures sur l'année perçoivent une rémunération au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise en fonction du nombre d'heures correspondant à leur forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires.

Afin d'éviter toute variation de rémunération engendrée par les fluctuations de l'activité de l'entreprise, le salaire de base versé chaque mois sera indépendant de l'horaire réellement effectué dans le mois : la rémunération mensuelle sera lissée sur l'année.

Il est rappelé que ces salariés bénéficient des majorations de salaire prévues par la convention collective pour les heures de nuit ainsi que pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

## **Article 9 – Incidence des absences sur la rémunération**

Conformément aux dispositions légales, les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif ne doivent pas faire l'objet de récupération. Elles sont prises en compte pour apprécier le respect du forfait annuel en heures.

En cas de période non travaillée mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les périodes d'absence non assimilées à du temps de travail effectif ne sont pas prises en compte au titre des heures travaillées.

En cas d'absences non rémunérées, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle du travail lissée.

### **Article 10 – Impact des entrées et sorties en cours d’année sur la rémunération**

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

La rémunération est définie à due concurrence sur la base du nombre d’heures travaillées ou à travailler au cours de la période de référence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées :

- la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le dernier bulletin de salaire ;
- les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine seront indemnisées avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

### **Article 11 – Rôle des instances représentatives du personnel**

Les instances représentatives du personnel sont consultées chaque année sur le recours aux conventions de forfaits annuels en heures ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

### **Article 12 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 13 – Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l’article L.2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l’article L.2261-9 du code du travail.

### **Article 14 – Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l’extension du présent accord.

### **Article 15 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à la date d’inscription de son dépôt auprès de la Direction Générale du Travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2020

**FEDERATION DU NEGOCE AGRICOLE**

**FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS DE NEGOCIANTS EN POMMES DE TERRE ET LEGUMES EN GROS**

**FEDERATION GENERALE DES TRAVAILLEURS DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION  
ET SECTEURS ANNEXES**

F.G.T.A - F.O.

**FEDERATION GENERALE AGRO ALIMENTAIRE**

F.G.A - C.F.D.T.

