

« *Personnel en forfait jours* »

Avenant n° 2023/04 portant révision

de l'avenant n° 2017/05 du 8 novembre 2017 relatif au temps de travail, de la convention collective nationale des Distributeurs Conseils Hors Domicile (CCN IDCC 1536)

Préambule :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 7.9 intitulé « *Personnel en forfait jours* » de la convention collective nationale des DCHD n°1536.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que du thème visé par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

ARTICLE 1 : remplacement de l'ancien article 7.9 par le nouvel article 7.9 comme suit :

L'article 7.9 de la CCN est ainsi remplacé :

« Article 7.9 Personnel en forfait jours »

Article 7.9.1 – Catégories de salariés concernés

Conformément à l'article L.3121-58 du Code du travail, la conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours est réservée aux :

- **Salariés cadres** qui disposent, dans leur mission, 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 ; se situant *a minima* au niveau V échelon 1 de la Convention collective des distributeurs de boissons conseils hors domicile (IDCC 1536).
- **Salariés non-cadres** 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.

Les salariés mentionnés au paragraphe précédent pourront bénéficier d'un forfait jours à condition qu'ils se situent *a minima* au niveau III échelon 1 de la Convention collective applicable, soit relevant de la catégorie des techniciens et agents de maîtrise.

Les salariés qui répondent aux conditions prévues au sein des paragraphes précédents pourraient bénéficier d'un forfait annuel en jours qui fera l'objet d'un écrit établi entre le salarié et l'employeur.

Article 7.9.2 – Support prévoyant la mise en œuvre du forfait-jours

La mise en œuvre du forfait annuel en jours fera l'objet de la conclusion d'une convention individuelle de forfait entre le salarié et l'employeur.

Cette convention individuelle, pouvant prendre la forme d'un avenant au contrat de travail ou y figurer directement, précisera *a minima* le nombre de jours travaillés compris dans le forfait.

Elle pourra également mentionner les caractéristiques de l'emploi occupé par le salarié justifiant qu'il puisse conclure une convention de forfait en jours et la période de référence du forfait annuel.

Article 7.9.3 – Nombre de jours compris dans le forfait

Article 7.9.3.1 – Forfait jours « complet »

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours est de 216 jours sur l'année de référence pour un salarié présent sur la totalité de cette année de référence, incluant la journée de solidarité.

À défaut de dispositions contraires au sein de l'entreprise, la période de référence est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

La conclusion d'un accord d'entreprise peut prévoir un nombre de jour inférieur ou supérieur mais ne saurait en revanche dépasser 218 jours.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail fixé au premier alinéa sera augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels le salarié ne peut prétendre.

Ce même nombre de jours de travail sera réduit *pro rata temporis* en cas d'entrée et de sortie en cours d'année.

Les salariés soumis au forfait jours pourront effectuer des demi-journées de travail. Le cas échéant, ces derniers devront poser une demi-journée de jours de repos supplémentaire pour la demi-journée non travaillée (cf. *article 7.9.6.2*).

À ce titre, est réputée une demi-journée travaillée, tout travail accompli avant ou après l'heure réputée pour le déjeuner.

Dans le respect des dispositions législatives en vigueur, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

Cette renonciation fait l'objet d'un avenant annuel au contrat de travail précisant le nombre de jours de travail supplémentaires auquel conduit cette renonciation.

En cas de renonciation, par le salarié, à des jours de repos, le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est au plus égal 235 jours.

Les jours travaillés à ce titre bénéficieront d'une majoration de salaire à un taux de 10%.

Article 7.9.3.2 Forfait jours « réduit »

Chaque salarié aura la possibilité de demander à bénéficier d'un forfait inférieur, dit « *forfait jours réduit* », lequel se distingue du régime des salariés au temps partiel. Une convention

spécifique pourrait alors être envisagée, selon les impératifs de l'organisation de l'entreprise, sans que cela constitue un droit pour les salariés concernés.

Il est précisé qu'un forfait jour « *réduit* » peut être conclu dès l'embauche du salarié.

Par ailleurs, la rémunération des salariés en forfait annuel en jours réduit devra, en principe, sauf raison objective ou pertinente, être proportionnelle à celle des salariés occupant des fonctions identiques en forfait complet.

Afin de garantir le bon fonctionnement de l'entreprise et sans que cela ne remette en cause l'autonomie et l'indépendance du salarié dans l'organisation de son temps de travail, l'employeur et le salarié pourront, en cas de forfait jours réduit, fixer un nombre précis de jours qui ne seront pas travaillés par semaine.

Dès lors que les jours non travaillés par semaine auront été fixés entre l'entreprise et le salarié et seront considérés d'un point de vue administratif comme des « *jours non travaillés* », le nombre de jours de repos supplémentaires annuel sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Dans le cas où le nombre de jours prévu dans le cadre du forfait réduit ne permet pas une identification récurrente de jours non travaillés, les parties pourront définir en début d'exercice les jours non travaillés correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre indiqué par un éventuel accord d'entreprise, et le nombre de jours indiqué dans le forfait réduit. Ainsi, le nombre de jours de repos supplémentaires annuel des salariés placés dans cette situation sera équivalent à celui d'un salarié en forfait jours complet.

Article 7.9.4 - Incidence des absences du salarié

Article 7.9.4.1 sur la rémunération

En cas de suspension du contrat de travail, non assimilée à du temps de travail effectif et n'entraînant pas de maintien légal ou conventionnel de rémunération pendant les périodes où le salarié est tenu d'effectuer sa prestation de travail, il sera effectué une retenue sur salaire proportionnelle à la durée de son absence étant précisé que la valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur de 1 demi-journée, en le divisant par 44.

La notion de demi-journée doit être appréciée tel que prévu à l'article 7.9.3.1 précité.

La rémunération du salarié ne pourra être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise sauf en cas de fermeture totale.

Article 7.9.4.2 sur les congés

L'acquisition de jours de congé est subordonnée au temps de travail effectif dans l'année ou assimilé comme tel.

Ainsi, le calcul des jours de congé sera proportionnellement affecté par des absences non assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et impactant par conséquent le nombre de jours de congés payés acquis, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 7.9.5 – Incidence des embauches ou des ruptures du contrat au cours de la période de référence sur la rémunération

Lorsque la totalité de la période de référence prévue par la convention de forfait-jours n'a pas été accomplie du fait de l'entrée ou de la sortie du salarié sur cette période, le nombre de jours

travaillés est calculé au *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.

En fin de période de référence, soit le 31 décembre de chaque année, il est procédé à une régularisation.

Article 7.9.6 – Respect du droit au repos

Article 7.9.6.1 – Droit au repos

Les salariés mentionnés à l'article 7.9.1 bénéficient d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, auquel s'ajoute un temps de repos hebdomadaire de 24 heures soit 35 heures consécutives.

En outre, ils bénéficieront, comme les salariés soumis à la durée de travail de droit commun, des jours fériés chômés dans l'entreprise en jours ouvrés, des congés payés en vigueur dans l'entreprise, des jours de repos compris dans le forfait jours dénommés « *jours de repos supplémentaires* ».

Ce repos devra être strictement respecté.

Article 7.9.6.2 – Jours de repos supplémentaires (JRS)

Article 7.9.6.2.1 – Modalités de la prise des jours de repos supplémentaires

Sauf dispositions contraires prévues dans l'entreprise, le nombre de jours ou de demi-journées de repos supplémentaires au titre du forfait annuel en jours sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Le salarié pourra prendre les jours de repos sous forme de journée complète ou sous forme de demi-journée. Ces jours sont répartis de façon à respecter un équilibre vie privée et vie professionnelle. Ils devront être pris tout au long de l'année et avant le terme de la période de référence, à savoir à la fin de l'année civile.

Il est précisé que la valeur d'une demi-journée doit être entendue au sens de l'article 7.9.3.1 précité.

S'agissant des dates de prise des jours de repos supplémentaires, elles sont fixées en accord avec l'employeur et dans le respect de l'autonomie du salarié dans l'organisation de son travail.

Article 7.9.6.2.2. – Décompte des jours de repos supplémentaires

Le nombre de jours de repos supplémentaires correspondant à ceux octroyés à un salarié soumis à un forfait « *complet* » et ayant acquis et pris l'ensemble de ses droits à congés payés est déterminé comme suit, pour un forfait à 216 jours :

$$365 \text{ jours} - \text{nombre de samedis et dimanches} - \text{nombre de jours fériés correspondant à un jour ouvré} - \text{nombre de congés annuels payés} - 216 \text{ jours travaillés} = \text{nombre de jours de repos supplémentaires.}$$

Le nombre de jours de repos variera donc chaque année en fonction du nombre exact de jours fériés et chômés.

Ce calcul n'intègre pas les éventuels congés supplémentaires, conventionnels et légaux, qui viendront en déduction du nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait.

Il est précisé que le nombre de jours de repos supplémentaires des salariés en forfait jours « *réduit* » sera équivalent à celui des salariés en forfait jours « *complet* » dans la mesure où les parties auront neutralisé les jours hebdomadaires « *non travaillés* » dans le cadre de la convention individuelle de forfait « *réduit* ».

Il est également précisé que pour les salariés en forfait jours « *réduit* » dans une proportion ne permettant pas une identification de jours non travaillés récurrente, le nombre de jours de repos supplémentaires accordé sera équivalent à celui des salariés en forfait jours « *complet* » dans la mesure où les parties auront défini en début d'exercice les jours non travaillés (correspondant au delta entre les 216 jours prévus par le présent accord ou le nombre de jours indiqué dans l'accord d'entreprise le cas échéant, et le nombre de jours travaillés indiqués dans le forfait jours réduit).

Article 7.9.7 – Respect du droit à la déconnexion

En vertu du droit à la déconnexion, les titulaires d'une convention de forfait en jours et leurs employeurs veilleront respectivement à ne pas utiliser ni faire utiliser les moyens de communication numériques à leur disposition pendant les temps impératifs de repos, sauf dérogation dans les conditions légales.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64,3° du code du travail de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Les modalités précitées sont les suivantes :

- Il ne peut être imposé au salarié en forfait jours de lire ou de répondre aux courriels et appels téléphoniques adressés en dehors des jours travaillés et lors des repos quotidiens et hebdomadaires ;
- L'usage par le salarié en forfait jours de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors des jours travaillés doit être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause.
- Les courriels sont envoyés par le salarié en forfait jours durant ses périodes de travail et un courriel reçu en dehors de celles-ci n'appelle pas de réponse immédiate.

Ces modalités de droit à la déconnexion ne sont pas limitatives ou exhaustives et pourront être modifiées par tout moyen par l'entreprise.

Article 7.9.8 – Modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, l'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

À cet effet, un document individuel de suivi des périodes d'activités, des jours de repos et des jours de congés (précisant la nature du repos : hebdomadaire, congé payé etc.) est tenu par le salarié et visé par son responsable hiérarchique.

Ce suivi devra donc être co-signé par le salarié et son responsable ou toute autre personne habilitée à cet effet.

Le salarié pourra, sur ce document de contrôle, alerter son supérieur en cas d'impossibilité pour lui de respecter le repos hebdomadaire ou quotidien ou s'il estime que sa charge de travail ou son amplitude est anormale, par le biais d'une case prévue à cet effet.

Par ailleurs, le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique à cet effet, des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Afin de permettre d'évaluer la charge de travail du salarié en forfait-jours, les modalités suivantes sont mises en place :

- Réalisation d'un entretien annuel portant sur la charge de travail du salarié, avec mise à disposition d'un exemplaire au salarié ;
- Mise en place d'un relevé mensuel des fiches de contrôle précitées suivi d'un examen de ces dernières afin de s'assurer que le salarié ne travaille pas plus de 5 jours hebdomadaires en moyenne sur le mois, sauf exception et qu'en cas de répartition de l'activité sur 6 jours hebdomadaires, cette dernière ne conduise pas le salarié à faire l'objet d'une charge de travail déraisonnable.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ou une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Par ailleurs, en l'absence même de difficultés rencontrées par le salarié, l'entretien peut être l'occasion de suggérer et, le cas échéant, de mettre en œuvre toute mesure de nature à améliorer les conditions de travail du salarié notamment dans la gestion de son temps de travail.

Article 7.9.9 – Modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise

Dans le cadre de l'entretien annuel prévu par la législation sur le forfait jours, seront évoquées et analysées l'organisation et la charge de travail de chaque titulaire d'une convention de forfait en jours, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, ainsi que la rémunération. Une fiche sera établie, elle fera état des conclusions de cet entretien et des éventuelles mesures à mettre en œuvre pour l'année à venir.

Indépendamment de toutes les garanties ci-avant évoquées, il est précisé qu'à la première demande, tout salarié qui identifierait une problématique liée à l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle pourra demander un entretien avec son supérieur hiérarchique afin d'évoquer ses éventuelles difficultés.

Un compte rendu faisant état de l'analyse et des éventuelles mesures prises doit être communiqué dans les plus brefs délais à la direction.

Il appartiendra au responsable d'en examiner les raisons et d'adapter, si besoin, la charge de travail du salarié ou de modifier son organisation de travail en suivant les recommandations de son supérieur hiérarchique ou de toute autre personne habilitée à cet effet.

Les éventuelles problématiques constatées lors de ces entretiens donneront lieu à une recherche et une analyse des causes de celles-ci et/ou à une concertation ayant pour objet de mettre en œuvre des actions correctives.

Article 7.9.10 – Information du Comité social et économique sur les forfaits-jours

Chaque année, les membres du Comité Social et Économique, s'il existe, sont consultés sur le recours aux conventions de forfait et leur mise en œuvre ainsi que sur les modalités de suivi de de la charge de travail des salariés concernés.

ARTICLE 2 : Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2024.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur et prévues notamment à l'article L.2261-7 du Code du travail. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, ou y ayant adhéré ultérieurement, par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois après la réception de la demande de révision. Il est précisé que l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord seront invitées aux négociations.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

La dénonciation de l'accord peut intervenir, selon les formes prévues légalement, soit par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires ou y ayant adhéré ultérieurement. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

ARTICLE 3 : Dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du Ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique à l'adresse de messagerie depot.accord@travail.gouv.fr, et d'autre part, auprès du Secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

ARTICLE 4 : Extension

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la Fédération Nationale des Boissons étant chargée d'accomplir les formalités à cette fin prévues par les articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2023, en autant d'originaux que de parties et d'exemplaires nécessaires aux formalités de dépôt et d'extension.

Pour :

Délégation patronale

Délégations des salariés

Pour la FNB

Pour la FGA-CFDT

:

Pour la CFTC-CSFV