



Avenant à l'accord du 11 avril 2000 relatif au forfait annuel en jours

ENTRE :

- La Fédération Nationale de l'Information d'Entreprise, de la Gestion de créances et de l'Enquête Civile (FIGEC) ;
- Le Syndicat des Acteurs du Recouvrement (SAR) ;
- Les Services Intégrés du Secrétariat et des Télé-services (SIST) ;
- Le Syndicat National des Prestataires de Services d'Accueil (SNPA) ;
- Le Syndicat National des Organiseurs et Réalisateurs d'Actions Promotionnelles et Commerciales (SORAP) ;
- Le Syndicat des Professionnels des Centres de Contact (SP2C) ;
- Le Syndicat National des Professionnels de l'Hébergement (SYNAPHE).

ET :

- La CFDT-F3C ;
- La CFE-CGC FNECS ;
- La CFTC-CSFV ;

Préambule

C'est dans le respect du droit à la santé et au repos, qui sont au nombre des exigences constitutionnelles, que tout dispositif d'aménagement du temps de travail doit s'organiser.

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement profond aux droits à la santé et à la sécurité des salariés.

En matière d'aménagement forfaitaire du temps de travail sur l'année, la conciliation des temps de vie personnelle et professionnelle, ainsi que la maîtrise du suivi de la charge de travail, et en conséquence le temps de travail effectif des salariés concernés, sont essentiels afin de contribuer à la préservation et l'amélioration de leur santé physique et mentale dans l'exercice de leur activité.

Prenant acte de la position de la jurisprudence nationale venue interpréter le droit en vigueur à l'aune de stipulations historiques de l'accord de branche conclu le 11 avril 2000 et étendu par arrêté du 14 novembre 2000, les signataires ont souhaité réviser ce dispositif conventionnel en vigueur permettant aux entreprises et salariés de la branche de recourir à des conventions individuelles de forfait annuel en jours, au travers de stipulations nouvelles assurant sans ambiguïté la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires et, plus largement, une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

Une vigilance particulière a été apportée, dans ce cadre, à ce que les stipulations révisées permettent d'instituer un suivi effectif et régulier ouvrant la faculté à l'employeur, le cas échéant, de remédier en temps utile à une charge éventuellement incompatible avec une durée raisonnable de travail.

Les parties rappellent aussi être particulièrement attachées à la sécurité juridique et à la prévisibilité du droit dans le cadre de l'exécution des relations contractuelles de travail.

Elles ont adapté en conséquence les termes du présent avenant ainsi que des conditions de son entrée en vigueur, compte tenu notamment des dispositifs légaux de sécurisation des relations juridiques ayant été conclues dans le cadre conventionnel présentement révisé.

Article 1 – Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant correspond à celui de la convention nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 tel que défini dans son article premier.

Le présent avenant couvre donc le champ d'application de l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail qu'il révisé.

Article 2 – Modification de l'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000

Article 2-1 – Rappel de la rédaction initiale du texte révisé

Aux termes de l'accord du 11 avril 2000, la possibilité de recourir à des conventions de forfait annuel en jours a été organisée au sein de l'article 2.8 intitulé « *dispositions spécifiques à l'encadrement* ».

Concernant spécifiquement le recours aux conventions de forfait annuel en jours, il a été précisé que :

« Cadres forfait jours :

Cadres de niveau VIII : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Pour les salariés de ce niveau, le passage aux 35 heures se traduit par l'attribution forfaitaire d'au moins 12 jours de réduction du temps de travail par année civile, sachant qu'en aucun cas le cadre ne devra travailler plus de 214 jours par an.

La prise des journées de repos se fera en concertation entre l'employeur et le salarié.

Par accord d'entreprise ou dispositions particulières au contrat de travail, il est possible de substituer à tout ou partie de ces jours un ou des avantages au moins équivalents dont le salarié ne bénéficiait pas avant l'application du présent accord, étant entendu que le plafond des jours travaillés s'établit à 214 jours par an. »

Il a également été précisé, dans l'article 2.8.3 intitulé « *dispositions particulières aux cadres au forfait jours* » que :

« Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'un forfait jours doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

De même, chaque cadre au forfait jours doit pouvoir bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Ce jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Contrôle du nombre de jours travaillés

Pour l'application du forfait en jours, il sera effectué un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu de mettre en place des modalités de contrôle du nombre des journées ou demi-journées travaillées par l'établissement d'un document récapitulatif faisant en outre apparaître la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de réduction du temps de travail.

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités pourront être complétées et améliorées par accord d'entreprise.

Modalités de suivi

Les cadres concernés par un forfait jours bénéficient chaque année d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique, au cours duquel il sera évoqué l'organisation du travail, l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail en résultant.

Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Notamment, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Ainsi, les 13 heures d'amplitude de travail quotidiennes autorisées par la loi ne doivent pas avoir un caractère systématique. »

Il est rappelé que la loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ont été l'occasion pour le législateur de venir sécuriser les dispositions conventionnelles qui avaient été conclues avant leurs entrées en vigueur respectives, dans un évident souci de sécurité juridique et de prévisibilité du droit.

En dépit de ces dispositifs de sécurisation, la Cour de cassation a censuré le dispositif conventionnel issu de l'accord du 11 avril 2000, notamment en ce que les termes de l'article 2.8.3 susvisé n'étaient manifestement pas suffisants pour permettre un strict respect des exigences constitutionnelles en matière de droit à la santé et au repos.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux, dès le mois de septembre 2023, ont entendu revoir les termes de l'accord du 11 avril 2000 pour leur mise en conformité aux dispositions légales.

Les autres dispositions de l'accord du 11 avril 2000 et qui ne concernent pas les conventions de forfait jours restent inchangées bien qu'elles soient reprises dans l'article 2-2 pour en faciliter la révision globale.

Article 2-2 – Nouvelle rédaction de l'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000

L'article 2.8 de l'accord du 11 avril 2000 est modifié dans les conditions visées ci-après.

Les alinéas 1 à 10 de l'article 2.8.1 « *dispositions générales* » restent inchangés.

Les alinéas suivants, concernant les « *cadres forfait jours* » sont modifiés comme suit :

« Cadres forfait jours :

Cadres de niveau VIII et plus : ces salariés disposent d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail.

Les signataires confirment en effet que ces cadres disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et la nature de leurs 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.

L'autonomie est la capacité d'un salarié à prendre en charge la mission qui lui a été confiée, c'est-à-dire à prendre des décisions, gérer ses activités et ses priorités, organiser ses interventions de manière libre tout en respectant les attentes et contraintes de l'entreprise.

Cette autonomie se traduit, pour les cadres concernés, par la faculté d'organiser leur temps de travail en fonction des missions qui leur sont confiées. Ils décident ainsi librement de leurs prises de rendez-vous, de leurs heures de début et de fin des journées de travail et de la répartition de leurs tâches au sein de celles-ci.

Il ne peut pas être imposé d'horaires précis aux Cadres bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours qu'à titre exceptionnel et avec l'accord du salarié.

Pour les Cadres concernés, c'est-à-dire pour ceux ayant conclu une convention individuelle écrite de forfait en jours en application du présent dispositif conventionnel, le nombre de jours effectivement travaillés ne pourra pas excéder plus de 214 jours par an, journée de solidarité non comprise, pour une présence effective sur la totalité de l'année de référence et pour un salarié ayant acquis 25 jours ouvrés (ou 30 jours ouvrables) de congés payés.

La période annuelle de référence sur laquelle le nombre de jours travaillés est décompté est l'année civile, qui commence le 1^{er} janvier et s'achève le 31 décembre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fera par principe à la demande du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'équipe dont il dépend. En cas de désaccord entre les parties, les jours de repos du salarié seront arrêtés pour moitié par le cadre, pour moitié par l'employeur.

Le salarié peut renoncer, en accord avec son employeur, à une partie de ses jours de repos dans les conditions et limites prévues par la loi et par le présent accord.

Enfin, le salarié peut convenir avec son employeur de conclure une convention individuelle de forfait en jours réduite, c'est-à-dire visant un nombre de jours travaillés inférieur à 214 jours journée de solidarité non comprise. La charge de travail du salarié tient compte de la réduction ainsi convenue. Le salarié est également, dans ce cadre, rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait.

Les alinéas suivants, relatifs aux « autres cadres » de l'article 2.8.1, restent inchangés.

L'article 2.8.2, relatif aux dispositions particulières au personnel non sédentaire, reste inchangé.

L'article 2.8.3, relatif aux « dispositions particulières aux cadres au forfait jours », est modifié comme suit :

« Caractéristiques de la convention individuelle de forfait annuel en jours »

Il est rappelé que la convention individuelle de forfait annuel en jours est écrite, celle-ci devant faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

Elle peut être intégrée au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant à ce dernier.

La convention doit notamment faire référence :

- *Si elle a été conclue avant l'avenant du 6 novembre 2024, elle fera référence à l'accord du 11 avril 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et, si elle est conclue après l'entrée en vigueur de l'avenant du 6 novembre 2024, elle fera référence à l'accord du 11 avril 2000 modifié par l'avenant du 6 novembre 2024 ;*
- *La classification de l'emploi occupé par le salarié justifiant la conclusion d'une convention de forfait en jours ;*
- *Les fonctions occupées par le salarié et la mention selon laquelle celui-ci dispose d'une autonomie réelle dans l'organisation de son emploi du temps, justifiant le recours à la convention individuelle de forfait annuel en jours ;*
- *Le nombre de jours de travail par an ;*
- *Les modalités de suivi la charge de travail, par renvoi, le cas échéant, aux dispositifs prévus par l'avenant du 6 novembre 2024 ;*
- *Les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et les conditions de prise des journées ou demi-journées de repos.*

Il est rappelé que le Cadre au forfait jours perçoit une rémunération mensuelle forfaitaire indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois et doit être en rapport avec les sujétions imposées par la convention individuelle.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Attribution de jours de repos

Le nombre de jours de repos accordés au titre d'une période de référence complète, avec un droit à congé payé intégral, aux salariés relevant d'une convention individuelle de forfait en jours est déterminé sur la base de la formule de calcul suivante :

$$J - JT - WE - CP - JF = JR$$

J = Nombre de jours calendaires compris dans la période de référence (365 ou 366).

JT = Nombre de jours de travail sur la période de référence applicable dans l'entreprise (au maximum 214, journée de solidarité non incluse selon le présent accord).

WE = Nombre de jours correspondant aux week-ends, soit les samedis et dimanches tombant sur la période de référence (généralement 104 jours).

CP = Nombre de jours de congés (appréciés ici en jours ouvrés) correspondant à 5 semaines de congés payés (25 jours ouvrés).

JF = Jours fériés tombant un jour ouvré.

JR = Nombre de jours de repos accordés dans le cadre du forfait jours.

Compte tenu de cette méthode de calcul, le nombre de jours de repos peut varier, en plus ou en moins, en fonction des caractéristiques de chaque période de référence (et tout particulièrement du nombre de jours fériés « tombant » un jour ouvré).

À titre d'exemple, en 2024, pour une année complète de travail et un droit à congé payé intégral (25 jours ouvrés), le nombre de jours de repos est calculé comme suit :

$$366 - (214 + 1) - 104 - 25 - 10 = 12 \text{ jours}$$

Un cadre travaillant entièrement l'année 2024 et disposant d'un droit intégral à congé payé dispose de 12 jours de repos.

Année incomplète

Il est rappelé que l'année complète s'entend de l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

En cas d'année incomplète (embauche ou départ, conclusion ou résiliation de la convention de forfait annuel en jours), dans la mesure où le cadre ne bénéficie pas de l'intégralité de ses droits à congés, le nombre de jours de travail à effectuer est recalculé au prorata de la présence effective sur la période de référence.

Pour ce faire, il convient de multiplier le nombre de jours travaillés chaque année tel que fixé dans la convention de forfait (214 jours plus la journée de solidarité en vertu du présent accord), par le nombre de jours calendaires couvrant la période de référence considérée (du premier jour travaillé au 31 décembre en cas d'arrivée en cours de période ou du 1^{er} janvier au dernier jour travaillé en cas de départ en cours de période).

Le nombre obtenu est à diviser par 365 (ou 366 pour les années bissextiles).

Le résultat est le nombre de jours de travail à effectuer, arrondi à l'entier supérieur.

Ce nombre de jours à effectuer permet à l'entreprise de reconstituer le nombre de jours de repos proratisés sur la période de référence de l'année incomplète considérée.

À titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année le 1^{er} juin 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) * 214 / 366 = 125,71 \text{ soit } 126 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre doit effectuer 126 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

Nombre de jours sur la période de référence (1^{er} juin au 31 décembre 2024) = 214 jours

Nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 4 jours

Nombre de samedis et dimanches sur cette période = 62 jours

*Nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) potentiels sur cette période = 14,56 jours
soit 15 jours*

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$214 - 126 - 4 - 62 - 15 = 7 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre a droit à 7 jours de repos.

Encore à titre d'exemple, pour un salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sur l'année et quittant l'entreprise au 31 mai 2024, le nombre de jours à travailler en 2024 se calcule comme suit :

$$(214 + 1) * 152 / 366 = 89,29 \text{ soit } 90 \text{ jours de travail à effectuer}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre doit effectuer 90 jours de travail.

Dans ce cas, pour estimer le nombre de jours de repos sur cette période :

Nombre de jours sur la période de référence (1^{er} juin au 31 décembre 2024) = 152 jours

Nombre de jours fériés tombant un jour travaillé sur cette période = 6 jours

Nombre de samedis et dimanches sur cette période = 42 jours

*Nombre de jours de congés payés ouvrés (2,08 jours par mois) potentiels sur cette période = 10,4 jours
soit 10 jours*

Selon la méthode de calcul retenue pour l'attribution des jours de repos susvisée, le nombre de jours de repos sur cette période incomplète est calculé comme suit :

$$152 - 90 - 6 - 42 - 10 = 4 \text{ jours de repos}$$

Sur la période incomplète considérée, le cadre a droit à 4 jours de repos.

Prise en compte des absences sur la rémunération

Le nombre de jours correspondant aux absences indemnisées et/ou assimilées à du temps de travail effectif, aux congés légaux ou conventionnels et aux absences maladies est déduit du nombre annuel de jours à travailler et ces absences donnent lieu, le cas échéant, à un maintien de salaire tel que prévu par les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les absences non indemnisées réduiront le forfait en jours restant à travailler sur l'année et impacteront, à due proportion, le nombre de jours non travaillés sur la période de référence.

Repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres dont le temps de travail est comptabilisé dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours organisent librement leur temps de travail dans le respect des temps de repos obligatoires.

Ainsi, les intéressés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Toutefois, la pratique du forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail qui ne permettraient pas un équilibre satisfaisant entre la vie professionnelle et la vie personnelle du cadre concerné.

Dans ce cadre, le maximum de 13 heures d'amplitude de travail quotidiennes autorisées par la loi ne doit en aucun cas avoir un caractère systématique et ainsi rester exceptionnel.

En outre et sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, ces salariés doivent bénéficier :

- *D'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives ;*
- *D'un temps de repos hebdomadaire égal à 35 heures consécutives, soit deux jours, dont un jour de repos hebdomadaire est par principe fixé le dimanche ;*
- *Des jours fériés et chômés ;*
- *Des congés payés légaux et conventionnels ;*
- *Des jours de repos résultant de l'application de la convention de forfait en jours.*

Le respect de ces temps de repos, sous réserve d'éventuelles dérogations, est impératif.

Si le salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avvertir sans délai son employeur afin qu'une solution soit trouvée afin de respecter les dispositions susvisées.

Contrôle du décompte des journées et demi-journées travaillées et non travaillées

Il est tenu un décompte des journées et, le cas échéant, demi-journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Le document ainsi établi par l'employeur doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées non travaillées (repos hebdomadaire, congé payé, congé conventionnel ou jours de repos).

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en veillant au respect du plafond de journées travaillées dans l'année.

Le suivi est établi mensuellement par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Limite à la renonciation à des jours de repos

Les cadres renonçant à certains jours de repos en application des dispositions légales ne pourront en aucun cas travailler au-delà du plafond maximum de 235 journées travaillées sur une année de référence.

En cas de renonciation convenue entre le cadre et son employeur, un avenant à la convention individuelle de forfait annuel en jours sera conclu, lequel précisera le taux de la majoration applicable convenu entre les parties, sans que celui-ci puisse être inférieur à :

- 10% pour les 10 premiers jours de repos auxquels le cadre renonce ;
- 25% pour les jours de repos suivants auxquels le cadre renonce.

Dans tous les cas, le nombre maximal de jours travaillés sur l'année doit rester compatible avec les règles d'ordre public relatives au repos quotidien et hebdomadaire, ainsi qu'avec les dispositions relatives aux congés payés et aux jours fériés.

Droit à la déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique, pour ce dernier, une obligation de déconnexion des outils et technologies de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Modalités de suivi de la charge de travail, de l'amplitude des journées de travail et de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail, notamment.

Il est en particulier veillé à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail permettent à l'intéressé de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

À cette même fin, le salarié tiendra informé sa Direction de tout événement ou élément venant accroître de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En ce sens, l'outil de suivi de décompte des journées et demi-journées travaillées ou non travaillées peut permettre de déclencher une alerte.

Ainsi, en cas de difficulté portant sur l'organisation, la charge de travail, des difficultés d'articulation entre vie personnelle et professionnelles ou en cas de difficulté liée à un isolement professionnel anormal du salarié, ce dernier dispose de la faculté d'émettre, par écrit, une alerte auprès de sa Direction qui le recevra dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 7 jours ouvrables.

Après l'entretien et en fonction des échanges intervenus, la Direction formulera les mesures qui pourront le cas échéant être mises en place pour traiter effectivement la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu et d'un suivi abordé notamment à l'occasion de l'entretien semestriel de suivi.

Entretien annuel de suivi

Dans l'objectif constant de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque individuellement au moins une fois par an les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Cet entretien de suivi revient sur la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée du salarié et, enfin, sa rémunération.

Cet entretien est également l'occasion pour l'employeur et le salarié de faire le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée de ses trajets professionnels le cas échéant, sa charge individuelle de travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'état des journées non travaillées prises ou non prises à la date dudit entretien ainsi que l'équilibre entre la vie personnelle et vie professionnelle du salarié.

Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu écrit reprenant notamment, au regard des constats effectués, les mesures et solutions éventuelles qui peuvent être arrêtées par l'employeur et le salarié.

Il est entendu que cet entretien annuel de suivi est un minimum et que le salarié et l'employeur peuvent le cas échéant convenir d'un rythme semestriel. Dans tous les cas, les parties profiteront de tout entretien, même informel, pour aborder tout sujet relatif à l'exécution de la convention de forfait annuel en jours.

En cas de difficulté inhabituelle ou anormale, un entretien spécifique peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce dernier fait alors l'objet du compte rendu écrit établi dans les conditions susvisées.

Dans le cadre des entretiens susvisés, le salarié dispose de la faculté de se faire assister par un membre du personnel.

Information et consultation du Comité social et économique

Conformément aux dispositions du Code du travail, le Comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté annuellement sur le recours aux conventions individuelles de forfait annuel en jours dans l'entreprise.

Le Comité social et économique est également informé de l'organisation d'entretiens exceptionnels à la demande du salarié et des mesures ayant été retenues dans ce cadre. »

Article 3 – Sécurisation des situations individuelles

Article 3-1 – Sécurisation des conventions individuelles conclues en application du dispositif conventionnel

Les signataires du présent avenant rappellent que des dispositifs de sécurisation ont été prévus par le législateur, notamment au travers de l'article 12 de la loi du 8 août 2016.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le présent avenant, visant à mettre en conformité l'accord du 11 avril 2000 aux dispositions légales postérieures à sa conclusion, sans préjudice des mesures unilatérales antérieures qui ont pu être mises en œuvre dans les entreprises concernées notamment au titre de l'article 12, III de la loi du 8 août 2016 susvisée.

De plus, les conventions individuelles de forfait annuel en jours en vigueur au 5 juillet 2023, et encore en vigueur après cette date en application des dispositions conventionnelles de branche révisées, voient leur exécution se poursuivre régulièrement sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié, conformément à l'article 12, I de la loi du 8 août 2016 susvisée.

En outre et à défaut d'accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de groupe, les entreprises faisant historiquement application de l'accord du 11 avril 2000 pourront se prévaloir des termes du présent avenant sans démarche ni acte juridique particulier.

Elles veilleront toutefois, le cas échéant, à actualiser les actes unilatéraux ayant pu être formalisés et mis en œuvre dans le cadre notamment des démarches de sécurisation telles qu'elles ont été expressément autorisées par le législateur.

Article 3-2 – Sécurisation des conventions individuelles conclues en application des dispositions légales

Il est rappelé que les dispositions du présent avenant entrent dans le cadre de l'article L2253-3 du Code du travail.

En d'autres termes, les stipulations des accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant prévalent sur celles ayant le même objet.

Ainsi, l'exécution desdits accords collectifs n'est pas impactée par le présent avenant.

De plus et d'une manière générale, les conventions individuelles de forfait annuel en jours conclues en application de ces mêmes accords collectifs, par référence aux articles L3121-53 à L3121-62 du Code du travail, demeurent parfaitement applicables sans qu'elles nécessitent une quelconque modification.

Article 4 – Dispositions générales

Article 4-1 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, les signataires rappellent que l'objet du présent avenant est de mettre l'accord du 11 avril 2000 en conformité aux dispositions légales en vigueur, notamment celles issues de la loi du 8 août 2016.

Ainsi, et conformément aux dispositifs légaux de sécurisation rappelés à l'article 3, il est précisé que les conventions de forfait annuel en jours conclues en application de l'accord du 11 avril 2000 se sont régulièrement poursuivies dans leur exécution, y compris depuis le 5 juillet 2023, et qu'elles continuent de se poursuivre régulièrement conformément aux termes du présent avenant sans qu'il y ait lieu de requérir l'accord du salarié.

Article 4-2 – Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPPNI avec une vigilance particulière sur les éventuelles demandes d'interprétation qui pourraient lui être transmises sur les termes de l'accord du 11 avril 2000 modifié.

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 4-3 – Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L2231-6 et L2261-15 du Code du travail.

Article 4-4 – Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L2261-23-1 et L2232-10-1 du Code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent avenant, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 10 décembre 2024

Pour les organisations patronales		Pour les organisations syndicales	
FIGEC		CFDT-F3C	
SAR		CFE-CGC FNECS	
SIST		CFTC-CSFV	
SNPA			
SORAP			
SP2C			
SYNAPHE			