**ENTRE**

L’entreprise ecorecept, Société par Actions Simplifiée, dont le siège social est situé à impasse des Peyrouas 83340 Flassanss/Issole ,Inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Draguignan sous le numéro 828244 699.

Représentée par

* Madame agissant en qualité de Directrice Générale

**ET**

Le Comité Social et Economique

Représenté par

**1 - PRÉAMBULE**

La Direction Générale d’ECORECEPT souhaite mettre en place un forfait annuel en jour pour les cadres autonomes ayant pour objectif d’adapter leur décompte du temps de travail, en référence journalières 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 la santé des salariés cadres autonomes, particulièrement en matière de durée du travail.

Le présent accord a pour objet de définir les règles applicables dans les domaines suivants :

* Les dispositions générales
* Les modalités de contrôle et suivi
* La date d’effet, de révision et de dénonciation

**2 - DISPOSITIONS GENERALES**

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord précise les règles applicables définissant :

* Les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait ;
* La durée annuelle du travail à partir de laquelle le forfait est établi ;
* Les caractéristiques principales de cette convention.

Le présent accord 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.

**ARTICLE 2 – SALARIES CONCERNES**

Les cadres autonomes, classés au coefficient V conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale « Activités du déchet » du 11 mai 2000 (n° 3156), sont définis de la manière suivante :

* Les salariés dont la qualification, responsabilité et autonomie permettent 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 du service d’affectation ».

Les métiers suivants sont concernés, de façon non exhaustive :

* Directeur d’Exploitation
* Cadre Administratif

Il est convenu que les intéressés ont une durée du temps de travail hebdomadaire 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 se fera par proposition de la Direction à l’ensemble de la population concernée.

Les autres cadres dont la durée du travail peut être prédéterminée ou qui ne disposent pas d’une pleine autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps ne rentrent pas dans le champ d’application de l’accord.

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.

**ARTICLE 3 – NOMBRE DE JOURS TRAVAILLES**

En application du présent accord le nombre maximum de jours travaillés est fixé à 218 jours selon le décompte suivant :

365 jours calendaires

* 104 jours de repos hebdomadaires (samedi-dimanche)
* 25 jours de congés annuels (droit intégral)
* 10 jours fériés (moyenne des jours fériés hors samedi-dimanche)
* 8 jours de réduction du temps de travail *(nombre de jours de réduction variable en fonction des années afin d’atteindre la base contractuelle fixé à 218 jours travaillés par année)*

Le nombre de 218 jours correspond à une année civile complète de travail et est calculé sur la base d’un droit intégral à congés payés.

Pour les salariés ayant acquis des jours supplémentaires conventionnels, ces jours viendront en déduction du nombre de jours travaillés de 218 jours.

Les absences pour cause de maladie, maternité, accident du travail, congés pour évènements familiaux et les autres cas de suspension du contrat de travail viennent en déduction du plafond des 218 jours travaillés.

Les salariés bénéficiaires du forfait jours ne peuvent effectuer des jours de travail excédentaires par rapport à leur forfait jours contractuel qu’après information, autorisation de leur responsable hiérarchique et accord écrit de celui-ci.

En aucun cas le nombre maximal de jours travaillés à l’année n’ira au-delà de 235 jours.

En cas de départ de la société au cours de la période de référence sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auquel il a droit, à proportion de la période annuelle écoulée, le salarié pourra prétendre au versement d’une indemnité compensatrice.

Le salarié bénéficiera des congés payés, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

**3 – MODALITES DE CONTRÔLE ET SUIVI**

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

L’année de référence se définit du 1er janvier au 31 décembre.

Les journées ou demi-journées de travail seront à répartir sur l’année.

Les salariés s’engagent à veiller à la bonne adéquation entre son organisation de temps de travail et les nécessités opérationnelles du fonctionnement des équipes (période de grande activité, réunions hebdomadaires ou mensuelles…).

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, les salariés bénéficiaires du forfait jours devront organiser leur travail de manière à ne pas dépasser une amplitude journalière maximale de 13 heures.

Cette limite n’a pas pour objet de définir une amplitude journalière habituelle de 13 heures mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail, permettant d’assurer en toutes circonstances le respect d’un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives.

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait jours bénéficieront d’une durée de repos hebdomadaire d’au moins 35 heures consécutives.

**ARTICLE 2 – CONTROLE ET APPLICATION DE LA DUREE DU TRAVAIL**

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l’articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, un suivi régulier de l’organisation du travail des salariés au forfait jours, de sa charge de travail et de l’amplitude de ses journées est mis en œuvre.

Le salarié suit lui-même son organisation du travail et l’amplitude de ses journées d’activité. Le système de pointage en vigueur identifie les dates des journées ou demi-journées travaillées ou non-travaillées en précisant pour ces dernières leur qualification précise (jour de repos, congés payés, absence pour maladie…). Il devra échanger avec son supérieur hiérarchique, en cas de difficulté inhabituelle rencontrée, et deux fois par an, sur l’exécution de la convention forfait jour et notamment sur l’organisation du travail, la charge de travail, l’amplitude des journées d’activité, l’état des jours de repos pris et non pris, l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle et familiale et la rémunération.

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.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail afin de mettre en place des mesures de prévention et de règlement des difficultés.

Un bilan de l’entretien sera établi et remis au salarié.

**ARTICLE 3 – INCIDENCES EN MATIERE DE REMUNERATION**

La rémunération est forfaitaire en ce sens qu’elle est indépendante du nombre d’heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paie correspondant.

En effet, la rémunération mensuelle de chaque salarié est lissée sur la base du nombre annuel moyen de jours de travail effectif.

La rémunération des salariés au forfait jours ne peut être inférieure à la rémunération précédemment perçue, en particulier si le salarié percevait des heures supplémentaires. Le forfait devra les intégrer.

**ARTICLE 4 – DROIT A LA DECONNEXION**

Durant ses périodes de repos, congés, soirs, week-ends, jours fériés et périodes de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficiaire du forfait jours est astreint à une obligation de déconnexion des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il n’a pas l’obligation de lire et de répondre aux courriels et aux appels téléphoniques. Il lui est demandé en contrepartie, de limiter l’envoi de courriels ou les appels téléphoniques au strict nécessaire durant ces mêmes périodes.

Par ce droit à la déconnexion numérique, les parties mettent en place un dispositif de régulation de l’utilisation des outils numériques en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

**4 – DATE D’EFFET, DENONCIATION ET REVISION**

**ARTICLE 1 - DUREE - DATE D'EFFET**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er Janvier 2021.

En cas de modifications législatives ou réglementaires, ou conventionnelles, relatives à la mise en place du forfait jours pour les cadres qui nécessiteraient une adaptation de celles du présent accord, les parties conviennent d'ouvrir des négociations destinées à permettre cette adaptation.

A cet effet, la direction convoquera le Comité Social et Economique à cette négociation dans le délai maximum d'un mois suivant la date à laquelle elle aura connaissance de ces modifications.

Ces adaptations ne sauraient avoir pour effet d’avoir pour conséquence une application plus défavorable aux salariés.

**ARTICLE 2 - DENONCIATION – REVISION**

Le présent accord pourra être dénoncé dans la même forme que sa conclusion par l’une ou l’autre des parties par lettre recommandée avec accusé de réception sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

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

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. Elle devra être inscrite à l’ordre du jour du Comité Social et Economique dans un délai maximum de trois 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.

**ARTICLE 3 - PUBLICITE DE L'ACCORD**

Le présent accord sera notifié par la direction de l’entreprise, dès sa signature par le Comité Social et Economique. Il sera déposé à l’initiative de l'entreprise :

* en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, et l’autre version sur support électronique, à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi (DIRECCTE) du lieu où le texte a été conclu, dans les meilleurs délais après sa conclusion et, en tout état de cause, au plus tard dans les 15 jours suivants la date limite de sa conclusion
* et un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud’hommes du lieu de conclusion.

Un exemplaire sera établi pour chaque partie.

A Flassans s/ Issole, le 11 Décembre 2020, en 2 exemplaires originaux.

Pour la direction Pour le Comité Social et Economique