# 

# ACCORD D’ENTREPRISE INSTITUANT LE FORFAIT JOURS

Entre les soussignés :

La **Société DUPESSEY SA** représentée par **Madame, Monsieur**, Présidente du Directoire

Et :

Les salariés de la société consultés par référendum dont les résultats sont annexés.

**PREAMBULE**

En l’absence de délégués syndicaux au sein de l’entreprise, le présent accord a été négocié et conclu directement avec les salariés.

Le présent accord, conclu en application de l'article L.3121-63 du Code du Travail, a pour objet de permettre la fixation de la durée du travail de certaines catégories de personnel par le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

La mise en œuvre des dispositions qu'il prévoit suppose l'accord individuel écrit des salariés concernés. Cet accord fera l’objet de conventions individuelles reprenant les principales dispositions contenues dans le présent accord, et en particulier le nombre de jours compris dans le forfait.

Pour les salariés présents aux effectifs à sa date d'entrée en vigueur, un avenant à contrat de travail, relatif à la nouvelle organisation du temps de travail, sera donc soumis à leur approbation. La convention de forfait alors régularisée se substituera aux conventions de forfait individuelles éventuellement conclues préalablement.

Pour les salariés embauchés ultérieurement, le principe du forfait jours est inscrit au contrat de travail.

Il est par ailleurs rappelé que si les salariés régis par le système du forfait jours ne sont pas soumis aux règles applicables dans l'entreprise en matière de décompte des heures travaillées, ils doivent en revanche respecter les règles afférentes aux durées minimales de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (35 heures), et à l’interdiction de travail sur plus de six jours par semaine.

Par ailleurs, l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail ne les dispense pas de veiller à une durée de travail journalier et hebdomadaire raisonnable et assurant une bonne répartition du travail dans le temps, dans le respect des nécessités de la vie personnelle et du droit à la santé, en partie garanti par le droit au repos.

Le présent accord fixe les catégories de personnel concernées par le régime du forfait jours et précise les conditions et limites de mise en œuvre de celui-ci.

**ARTICLE I - CHAMP D’APPLICATION**

Le présent accord ne concerne pas les salariés à temps partiel. Il s’applique aux 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 auquel ils sont intégrés,

Sont exclus du champ d'application du présent accord les salariés relevant de la catégorie des cadres dirigeants visée par la Loi du 19/1/2000 (article L. 3111-2 du Code du Travail), non concernés par la législation sur la durée du travail.

En sont également exclus les salariés, cadres ou non cadres, intégrés à un service et soumis à l’horaire collectif de celui-ci.

**ARTICLE II - MODALITES D'APPLICATION**

Pour les catégories de salariés visées par le présent accord, le temps de travail se définit par un forfait annuel en jours.

Le nombre de jours normalement travaillés par les intéressés est de 218 par an, hors période de congé.

La période de décompte du forfait est l’année civile.

Pour les arrivées en cours d’année, afin de déterminer le nombre de jours de travail pour le reste de l’année, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires restant à courir :

* le nombre de jours de repos hebdomadaires,
* le nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré à échoir avant la fin de l’année,
* le prorata du nombre de congés payés acquis au cours de la période de l’année considérée.

Pour les départs en cours d’année, afin de déterminer le nombre de jours travaillés de référence, il conviendra de soustraire au nombre de jours calendaires écoulés dans l’année considérée avant le départ :

* le nombre de repos hebdomadaire depuis le début de l’année,
* les jours fériés coïncidant avec un jour ouvrés depuis le début d’année,
* le prorata du nombre de congés payés acquis au cours de la période de l’année considérée.

La répartition de la durée hebdomadaire du travail est limitée à 6 jours par semaine civile.

Outre le respect des règles légales rappelées en préambule, l'amplitude journalière, incluant des périodes de repos (pauses, repas, etc.), ne peut excéder 13 heures.

Par ailleurs, les salariés soumis au régime du forfait jours bénéficient d’un droit à la déconnexion. A ce titre, il leur est interdit d’utiliser les outils numériques à des fins professionnelles plus de 6 jours par semaine.

**ARTICLE III – RENONCIATION AUX JOURS DE REPOS**

Les salariés qui le souhaitent peuvent, sous réserve de l'accord de la direction, renoncer à une partie de leurs jours de repos.

En contrepartie, il est versé une majoration de salaire égale à la valeur du temps de travail supplémentaire majorée de 10 %.

Un avenant actant l'accord des parties est alors régularisé. La durée de celui-ci est limitée à un an, sans possibilité de tacite reconduction.

En tout état de cause, le maximum absolu de jours travaillés dans l'année, incluant les jours de repos auxquels il a été renoncé, est de 282 jours.

**ARTICLE IV - MODALITES DE CONTROLE ET SUIVI** *(proposition)*

Afin de garantir le respect des durées maximales de travail et de repos minima, et d'assurer un suivi de la charge de travail et des amplitudes, de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait annuel en jours, le responsable hiérarchique sera en charge d’un suivi régulier de l’organisation et de la charge de travail du salarié.

Chaque année, un entretien individuel est organisé par la direction avec les salariés soumis à une convention de forfait jours, lequel porte sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées de travail, et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale, ainsi que la rémunération.

**ARTICLE V - ENTREE EN VIGUEUR**

Le présent accord entre en vigueur le 1er mars 2020

**ARTICLE VI - DUREE DE L’ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE VII – PUBLICITE**

Le présent accord est déposé à l’Administration du travail dans sa version intégrale, et sa version destinée à publication, sur la plateforme de téléprocédure « Téléaccords ».

Un exemplaire papier est déposé au greffe du Conseil des Prud’hommes du lieu de sa conclusion.

La Société transmettra par ailleurs copie de l’accord à la commission paritaire de branche après avoir supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et informera les autres signataires de cette transmission.

Fait à Alby sur Chéran, le 10 février 2020

Signature :