

Accord d'entreprise relatif au forfait en jours des cadres

Au sein de l'entreprise WEFIX

Entre les soussignés :

La
Société WeFix, Société par actions simplifiée (SAS), immatriculée au registre du commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 518 902 804, dont le siège social est situé 21, boulevard Ney à Paris (75018), représentée par , agissant en qualité de Directrice des Ressources Humaines, dûment habilité à cet effet,

Dénommée ci-dessous « la Société », d'une part,

Et,

Le syndicat CFE-CGC, représenté par , délégué syndical,

Dénommée ci-dessous « les Représentants des organisations syndicales représentatives », d'autre part,

Ci-après désigné ensemble « Les Parties »

Préambule

Les modes d'organisation, les aspirations de chacun et l'environnement juridique évoluent.

L'accord d'entreprise relatif à la durée du travail conclu entre Force Ouvrière et la Direction en date du 1er juin 2017 a ainsi fait l'objet d'une action en dénonciation.

Les Parties ont par ailleurs constaté que les modalités d'aménagement du temps de travail prévues antérieurement au niveau de l'entreprise pouvaient être améliorées pour sécuriser davantage les salariés bénéficiant déjà d'une convention de forfait en jours.

Les Parties considèrent que l'aménagement du temps de travail est un facteur d'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle ainsi qu'un élément de la qualité de vie au travail.

Fort de ces constats et de ces convictions, les Parties ont souhaité négocier un nouvel accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions de l'article L2232-12 du Code du travail, relatif à la durée du travail.

Les Parties ont attaché un soin particulier à ce que les dispositions du présent accord

veillent au respect des impératifs de santé et de sécurité au travail, notamment au travers de système d'alerte et d'encadrement de la charge de travail de chacun.

Conformément à l'article L.2253-3 du Code du travail, les dispositions du présent accord d'entreprise priment sur les dispositifs de la branche et sont dès lors les seules applicables au sein de la Société Wefix.

Ceci étant précisé, les parties ont convenu que :

Article 1 : Salariés concernés

Conformément aux articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail, les cadres, qui relèvent d'un coefficient au moins égal à la Position 1 suivant la classification de la convention collective « Convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager », 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Article 2 : Mise en œuvre de l'accord

La mise en œuvre effective du forfait annuel en jours est subordonnée à la conclusion d'une convention individuelle précisant :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du Cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos en journées ou demi-journées.
- La mention de l'accord collectif instituant le forfait-jours sur la base duquel la convention de forfait est conclue ;
- La rémunération brute forfaitaire correspondant au forfait-jours convenu ;
- Le rappel des modalités de suivi des jours travaillés et de la charge de travail du salarié en forfait-jours.

Pour le collaborateur qui bénéficiera pour la première fois d'une convention de forfait en jours, sa mise en place sera précédée d'un entretien au cours duquel le Cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte dans le cadre de cette convention de forfait en jours.

Le CSE sera informé annuellement sur le nombre de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

Article 3 : Nombre de jours de travail prévus au forfait et période de référence

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 215 **jours par an incluant la journée de solidarité**.

Ce nombre de jour travaillés correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Le décompte du nombre de jours travaillés se fera sur la période de référence comprise du 1er juin au 31 mai.

Il sera possible de conclure des conventions individuelles de forfait prévoyant un nombre de jours de travail inférieur à 215 jours par an.

Article 4 : Prise des jours de repos

Les jours de repos, dont le nombre varie chaque année en fonction notamment des jours fériés, sont pris par demi-journée ou par journée complète. Il sera demandé aux cadres une pose régulière au cours de l'année pour s'assurer d'un repos régulier.

Le Salarié devra veiller à ce que la prise de ses jours de repos soient compatibles avec les impératifs de bon fonctionnement du service auquel il appartient.

Les Parties soulignent qu'il est souhaitable que ces jours de repos soient posés par préférence durant les périodes d'activité plus faible de l'entreprise.

Article 5 : Information du CSE

Le CSE sera informé annuellement sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés.

Article 6 : Encadrement de la charge de travail

La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-59 du code du travail.

Le Cadre bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise.

Le Cadre bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire de travail;
- à la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures ;

- aux durées hebdomadaires maximales de 48 heures sur une semaine et de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Les Cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le cadre autonome organise son temps en fonction des missions qui lui sont confiées. En tenant compte des contraintes organisationnelles inhérentes à l'activité, il décide sa plage de présence dans les locaux de l'entreprise, de la répartition de ses tâches au sein d'une journée ou d'une semaine.

En outre, il est convenu entre les Parties que le Cadre pourra bénéficier, sur la période de référence, de 5 samedis de repos hebdomadaire sous condition de s'être assuré en amont du bon fonctionnement du service et/ou du point de vente.

Ces samedis de repos devront être programmés au plus tôt, dans le respect des règles de planification et des délais des communication aux équipes.

Pour tout samedi de repos au-delà des 5 samedis autorisés, une validation du supérieur hiérarchique sera impérative. Aucun repos du samedi ne pourra être positionné durant la « Frozen zone », dont les dates sont communiquées annuellement au CSE.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du Cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le Cadre bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

Wefix s'engage ainsi à respecter le droit à la déconnexion des Cadres, comme indiqué infra.

L'organisation du travail des cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours 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.

Un logiciel interne (à la date de signature des présentes, le logiciel « compte-rendu d'activité ») de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.), du respect des durées minimales de repos, sera tenu par l'employeur et par le cadre bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours sous la responsabilité de l'employeur.

Les cadres bénéficiant d'une convention de forfait annuel disposent d'une interface informatique permettant de réaliser ce décompte.

Cette interface informatique de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

Sur la base des mentions indiquées dans le logiciel, le supérieur hiérarchique organisera un entretien individuel avec le salarié concerné si les informations révèlent une charge trop importante de travail, et notamment lorsque ne sont pas respectées les heures de repos quotidien et hebdomadaire, tel que prévu dans le présent accord.

La situation du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique et pourra également être abordé lors des points réguliers entre le Cadre et son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail et le respect du droit à la déconnexion du Cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du Cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Article 7 : Procédure d'alerte

Lorsque le cadre bénéficiant d'une convention de forfait annuel en jours estime sa charge de travail trop importante, il peut solliciter par tous moyens un entretien avec son supérieur hiérarchique ou le service des ressources humaines, lequel est organisé dans un délai de 8 jours.

A l'occasion de cet entretien, le responsable hiérarchique ou le service des ressources humaines doit procéder, conjointement avec l'intéressé, à une analyse de la situation et prendre toutes dispositions adaptées pour que la charge du travail confiée et l'amplitude de la journée d'activité soient raisonnables et permettent de respecter les durées minimales du repos quotidien et du repos hebdomadaire rappelées ci-dessous. Un compte-rendu de l'entretien, comprenant les mesures prises pour remédier à la situation, sera rédigé par le responsable sous 5 jours ouvrés suivant l'entretien.

Article 8 : Droit à la déconnexion

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et par là-même assurer une protection de la santé de celui-ci, il est nécessaire que la charge

de travail confiée par l'entreprise et que l'organisation autonome par le salarié de son emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

L'utilisation des Technologies de l'Information des salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année doit respecter leur vie personnelle.

A cet égard, ils bénéficient d'un droit à déconnexion les soirs, les jours de repos et pendant leurs congés, ainsi que l'ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à pouvoir éteindre et/ou désactiver les outils de communication mis à leur disposition comme le téléphone portable, l'ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle en dehors des heures habituelles de travail.

La Société précise que les salariés n'ont pas l'obligation, hors plages de travail habituelles, en particulier, durant les périodes de suspension du contrat de travail, en soirée, les jours de repos et lors de leurs congés, de répondre aux courriels et appels téléphoniques qui leur sont adressés.

La Société incite également l'ensemble des salariés à ne pas envoyer de mails / message ou passer des appels téléphoniques en dehors des heures de travail afin de ne pas inciter leurs collègues à en prendre connaissance ou y répondre.

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, si par rapport aux principes de droit à déconnexion édictés dans le présent accord, un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devra alerter, si possible préalablement, son supérieur hiérarchique par tout moyen en explicitant les motifs concrets de son alerte.

Un compte-rendu de cette intervention, de l'analyse qui en a été faite et des éventuelles mesures prises sera effectué.

Lors de l'embauche d'un nouveau salarié bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, une information spécifique lui sera délivrée sur l'utilisation des outils de communication à distance.

Ce droit à la déconnexion s'inscrit dans les dispositifs (chapitre 2) de l'accord de groupe relatif à la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en date du 1er mars 2021.

Article 9 : Rémunération

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 21,67.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé, correspondant à une période normale et complète de travail.

Tout salarié soumis à une convention de forfait annuelle en jours bénéficie d'une rémunération totale brute au moins égale au salaire minimum conventionnel (ou hiérarchique) et prévu pour les salariés relevant de son niveau de classification, soumis à un décompte horaire du temps de travail.

Article 10 : Dépassement

Les Cadres pourront s'ils le souhaitent, et en accord avec leur hiérarchie, renoncer exceptionnellement à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie de ce travail supplémentaire. Celui-ci sera majoré à hauteur de 10%.

Le dépassement doit faire l'objet d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Article 11 : Départs et arrivés en cours d'exercice

Pour les arrivées et départs en cours d'année, le calcul du nombre de jours à travailler sera effectué au prorata du temps de présence en tenant compte de leur date d'arrivée ou de départ.

En cas d'entrée en cours d'année, le nombre de jours restant à travailler pour le salarié en forfait en jours et ses repos sont déterminés par la méthode de calcul suivante :

Le nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés est déterminé en soustrayant aux jours calendaires restant dans l'année les jours de repos hebdomadaire restant dans l'année, les congés payés acquis et les jours fériés restant dans l'année tombant un jour ouvré.

*Nombre de jours restant à travailler dans l'année = nombre de jours travaillés prévus dans la convention de forfait + nombre de jours de congés payés non acquis x nombre de jours ouvrés de présence/nombre de jours ouvrés de l'année (sans les jours fériés)

* Nombre de jours de repos restant dans l'année = nombre de jours ouvrés restant dans l'année pouvant être travaillés - nombre de jours restant à travailler dans l'année

En cas d'absences non indemnisées (telles que congé sans solde, carence maladie, etc..) d'un salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours au cours de la période de référence, la rémunération mensuelle brute du salarié sera calculée selon la méthode suivante :

- Chaque journée d'absence est déterminée en divisant la rémunération mensuelle brute, telle que définie dans le cadre du lissage, par 21,67 (nombre de jours ouvrés mensuels moyen) ou par 43,34 en cas de demi-journées d'absence ;

- Le montant du salaire versé pour le mois impacté par un ou plusieurs journée(s) ou demi-journée(s) d'absence sera calculé ainsi : Salaire brut mensuel – ((salaire brut mensuel / 21,67) x nombre de jours d'absence)

- En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute du salarié, telle que définie dans le cadre du lissage, sera calculée selon la méthode suivante : Salaire brut mensuel – ((salaire brut mensuel / 21,67) x nombre de jours non travaillés)

Article 12 : Portée de l'accord

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit à compter de sa date d'entrée en vigueur aux stipulations des accords d'entreprise pouvant exister précédemment et aux dispositions conventionnelles contraires en application des dispositions de l'article L.2253-3 du Code du travail.

Article 13 : Révision de l'accord

Toute révision du présent accord devra faire l'objet d'une négociation entre les parties signataires et donner lieu à l'établissement d'un avenant.

La demande de révision devra être notifiée à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Article 14 : Dépôt et publicité de l'accord

Le dépôt du présent accord sera opéré sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Seront déposés en ligne :

- une version intégrale et signée du texte de l'accord ;
- une version « publiable » du texte, dite « anonymisée » : (toute mention de noms, prénoms, paraphes ou signatures de personnes physiques sera supprimée de cette version (noms des négociateurs et noms des signataires mais pas la dénomination sociale de l'entreprise),

En application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, un exemplaire de l'accord sera également déposé au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Conseil de Prud'hommes de Paris).

Un exemplaire de l'accord sera fourni au Comité Social et Economique.

Enfin, les salariés bénéficieront d'une information sur le présent accord conformément à l'article R. 2262-1 du Code du travail :

- Tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- Mise en ligne sur l'intranet.

Article 15 : Application et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et s'applique dès son entrée en vigueur, soit le lendemain de son dépôt à la DRIETS et au Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28/05/2024

Pour la Société
Wefix

Directrice des Ressources Humaines

Pour les représentants des organisations syndicales