



COMMUNICATION  
CONSEIL CULTURE

# Guide

sur l'avenant du 1<sup>er</sup> avril  
2014 relatif aux

**forfaits jours**

de la branche  
des Bureaux d'Etudes

*avril 2016*

# Sommaire

<b>Les points clés de l'accord</b> .....	<b>p 04</b>
L'arrêté d'extension .....	p 04
Public concerné par le forfait jour .....	p 05
Classification / salaire .....	p 07
Rémunération .....	p 07
Détermination du salaire minimum .....	p 10
Mise en place .....	p 10
Forfait en jour réduit .....	p 12
Le droit au repos .....	p 14
Jour de repos .....	p 14
Temps de repos .....	p 15
Obligation de déconnexion .....	p 16
Suivi de la charge de travail et droit d'alerte .....	p 17
Droit d'alerte du salarié(e) .....	p 18
Entretiens individuels .....	p 18
Le rôle du CE, CHSCT et des DP .....	p 19
Recommandations.....	p 22
Règlement intérieur .....	p 22
Document Unique .....	p 22
<b>Glossaire</b> .....	<b>p 23</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>p 24</b>
Avenant du 1 <sup>er</sup> avril 2014 .....	p 25
Tract à destination des salarié(e)s en forfait Jour .....	p 32
Exemples de questions DP .....	p 33
Arrêté d'Extension .....	p 37

## Référence

Avenant de révision de l'Article 4 du chapitre 2 de l'Accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la Branche des Bureaux d'Etudes Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils, sociétés de Conseils **signé le 1<sup>er</sup> avril 2014**.

## Extension

**Arrêté du 26 juin 2014** portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs- conseils et des sociétés de conseils.

## Application

Cet avenant est **applicable à compter du 1 août 2014** dans toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale.

Conformément aux dispositions du chapitre 2 de l'avenant, les entreprises disposent d'un **délai de 6 mois pour la mise en place de ces mesures**, à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, soit au plus tard le 1 janvier 2015.

## Visas

L'avenant a été signé dans le respect de principes sociaux fondamentaux, notamment le préambule de la [Constitution de 1946](#) affirmant le droit du salarié à la santé et au repos, la [directive européenne du 23 novembre 1993](#), fixant les prescriptions de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, ainsi que ceux du [traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997](#). L'avenant se réfère également à [l'accord du 19 février 2013 relatif à la santé au travail](#) et aux risques psychosociaux de la convention collective des Bureaux d'Etudes.

Il faut noter qu'**un certain nombre de dispositions sont impératives** c'est à dire que l'on ne peut pas y déroger et qu'elles s'imposent à tous.

En outre, **pour les entreprises dépourvues d'accord sur ce sujet**, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, **l'ensemble des dispositions sont d'application directe**.

## L'arrêté d'extension

L'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 est étendu, c'est à dire que **ses dispositions sont rendues obligatoires pour l'ensemble des entreprises** compris dans le champ de la convention collective nationale des Bureaux d'études, dite « Syntec », brochure 3018, IDCC 1486.

L'arrêté émet 2 réserves :

- L'article 4.2 « Conditions de mise en place » est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation qui dispose qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit :
  - fixer le nombre de jours travaillés
  - préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos,
  - la réserve précise que le contrat de travail ne peut pas se contenter de renvoyer aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours.
  
- Le premier alinéa du chapitre 2 « effets de l'accord » est étendu, mais à conditions que cet accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 14 mai 2014, no 12-35033).

# Les points clés de l'article 4 relatif aux forfaits jours

## Public concerné par le forfait jour

Ce sont les **personnels exerçant des responsabilités de management élargi** ou des missions commerciales, de consultant, ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, **disposant d'une large autonomie**, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail.

A ce titre, ils doivent obligatoirement bénéficier de la **plus large autonomie d'initiative et assumer la pleine responsabilité du temps** qu'ils consacrent à l'accomplissement de leurs missions.

**Ils disposent d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps.**

### Attention

La conclusion d'une convention de forfait-jours impose 4 conditions cumulatives, à savoir en complément de l'avenant :

- Une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps ([Art. L. 3121-42 du Code du travail](#))
- L'existence d'un accord collectif permettant de conclure une telle convention ([Art. L. 3121-39](#) ; [Soc., 19 sept. 2012, n° 11-19016](#)) ;
- Des règles de suivi de la charge de travail du salarié ([Soc., 29 juin 2011, n° 09-71107](#) ; [Soc., 31 janv. 2012, n° 10-19807](#)) ;
- Une convention individuelle de forfait rédigée et explicitement acceptée par le salarié ([Art. L. 3121-40](#)).

La Cour de cassation a déjà relevé dans le commentaire de l'arrêt « Blue Green ([Soc. 31 octobre 2007, n°06-43876](#)) au rapport annuel de la Cour de cassation que : « *La chambre sociale instaure donc, même en l'absence de demande formelle des parties en ce sens, un contrôle préalable du juge sur la qualité de bénéficiaire*

*potentiel d'une convention de forfait en jours du salarié, **contrôle qui conditionne la possibilité** ».*

Si une de ces conditions fait défaut, le forfait annuel en jours n'est pas opposable au salarié(e).

Le salarié(e) pourra réclamer à son employeur le paiement des heures supplémentaires qu'il aurait éventuellement accomplies et ce, sur 3 ans, mais aussi une indemnité pour travail dissimulé, voire une indemnité pour non-respect du forfait jours ([Soc., 3 nov. 2011, n° 10-14637](#) ; [Soc., 28 févr. 2012, n° 10-27839](#) ; [Soc., 26 sept. 2012, n° 11-14540](#)).

En outre l'accord collectif autorisant le recours aux forfaits jours doit déterminer les catégories de salariés concernés ([Art. L. 3121-39](#)).

*« Ainsi un cadre n'entrant pas dans l'une des catégories de personnel visées dans la convention collective comme pouvant conclure une convention de forfait en jours ne peut ni y être soumis ni en revendiquer l'application »* ([Soc., 3 nov. 2011, n° 10-14637](#)).

Si l'accord réserve le forfait jours aux salarié(e)s qui bénéficient d'une classification minimale, le forfait d'un salarié(e) qui ne remplit pas cette condition n'est pas valable. Par conséquent, l'intéressé ne peut s'en prévaloir pour revendiquer la classification supérieure exigée pour l'octroi de ce forfait ([Soc., 3 nov. 2011, n° 10-14637](#)).

## Remarque

L'autonomie est le critère essentiel, elle peut être à la fois « *dans la fixation de son horaire de travail et dans le mode d'organisation de son travail* » ([Soc. 21 nov. 2012, n° 11-10829](#)).

En conséquence, la Cour de cassation a ainsi jugé que ne présente pas d'autonomie justifiant la conclusion d'un forfait en jours, le salarié(e) :

- qui ne dispose pas de la libre gestion de son emploi du temps, dès lors qu'il était astreint à un horaire de travail ([Soc. 21 mars 2012, n° 10-20237](#)) ;
- dont l'emploi du temps est déterminé par son supérieur hiérarchique qui définit le planning de ses interventions auprès des clients ([Soc. 31 oct. 2012, n° 11-20986](#)) ;

## Classification/salaire

Les salarié(e)s concernés relèvent soit de la **position 3 de la grille de classification** (coefficients 170, 210 ou 270) soient bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale ou PASS (pour 2015, le PASS est de 38 040 €, le salarié(e) doit donc bénéficier d'un salaire supérieur à 76 080 €). Le montant du PASS est réévalué chaque année, il est disponible sur <http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/chiffres-utiles/plafond-de-la-securite-sociale.php>

### Rémunération

Le personnel en forfait jour doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie :

Coefficient	Minima conventionnel (avenant n° 43 du 21 mai 2013)	Salaire forfait jour
170	3 422,10 €	4 106,52€
210	4 227,30 €	5 072,76€
270	5 435,10 €	6 522,12 €

### Attention

Chaque année, l'employeur doit vérifier que la rémunération annuelle versée est au moins égale à 120% du minima conventionnel de son coefficient.

### Remarque

**Les critères de classification, de rémunération ou de statut juridique ne sont pas cumulatifs.** Un salarié(e) qui se voit proposer un forfait en jours, doit relever au moins de la position 3 de la classification des cadres de la CCN. Dans le cas contraire, il doit bénéficier d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

## Attention

L'article 4.4 de l'accord « rémunération » ne présente pas le caractère d'impérativité.

Ce qui veut dire qu'un employeur n'est pas tenu de respecter les modalités de l'accord sur ce point précis, notamment la rémunération annuelle supérieure à deux fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Toutefois, afin d'éviter une généralisation « sauvage » du forfait jour, des garanties sont offertes par la loi.

Tout d'abord, pour rappel, les quatre conditions cumulatives :

- Une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps (Art. L. 3121-42 du Code du travail)
- L'existence d'un accord collectif permettant de conclure une telle convention (Art. L. 3121-39 ; Soc., 19 sept. 2012, n° 11-19016) ;
- Des règles de suivi de la charge de travail du salarié (Soc., 29 juin 2011, n° 09-71107 ; Soc., 31 janv. 2012, n° 10-19807) ;
- Une convention individuelle de forfait rédigée et explicitement acceptée par le salarié (Art. L. 3121-40).

En outre, il est impossible qu'un salarié(e) puisse à même salaire accéder à une convention de forfait en jour.

En effet l'art. L. 3121-47 du Code du travail dispose : « *Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise, et correspondant à sa qualification.* »

La rémunération doit donc tenir compte à la fois du salaire minimum fixé par la convention collective et du temps de travail moyen auquel il correspond.

Selon *Jacques Barthélémy* (« Les forfaits en jours : anomalie juridique ou prémices du futur ? », Les Cahiers du DRH, n° 138, déc. 2007), cette rémunération doit surtout être en rapport avec l'importance des responsabilités du salarié et sa qualification. Le forfait en jours ne caractérise pas, selon lui, une contrainte, ni une dégradation des conditions de travail, mais plutôt « *exactement l'inverse du fait de la grande liberté qui en découle, laquelle permet en outre de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle* ».

Lorsque les forfaits en jours sont mis en place sans respecter les conditions fixées par la loi, leur illégalité les rend inopposables aux salarié(e)s. Les intéressés peuvent alors revendiquer l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération de leurs heures de travail, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent en termes de majoration de salaire (Soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107) et, le cas échéant, de droit à repos compensateurs et d'indemnisation spécifique pour dissimulation d'heures. Le versement d'un salaire supérieur au salaire minimum conventionnel ne peut tenir lieu de règlement des heures supplémentaires (Soc., 4 févr. 2015, n° 13-20.891).

Il en va notamment ainsi lorsqu'aucun accord collectif n'autorise le recours à ces forfaits, lorsque le salarié(e) n'a pas signé de convention individuelle et que son contrat de travail ne contient aucune clause sur ce point, lorsque le salarié ne dispose pas de l'autonomie requise pour en relever ou lorsque l'accord ne prévoit pas de garanties suffisantes pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs concernés (Soc., 31 janv. 2012, n° 10-19.807 ; Soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540 ; Soc., 24 avr. 2013, n° 11-28.398 ; Soc., 14 mai 2014, n° 12-35.033 ; Soc., 18 mai 2014, n° 13-13.947 ; Soc., 11 juin 2014, n° 12-20.965).

Les intéressés peuvent aussi obtenir des dommages-intérêts, voire demander la résiliation judiciaire de leur contrat, ou prendre acte de sa rupture aux torts de leur employeur (Soc., 26 sept. 2012, n° 11-14.540).

## Détermination du salaire minimum

L'article 32 de la convention collective nationale détermine le salaire de référence ;

- Sont inclus dans le calcul de ce minimum les rémunérations accessoires fixées dans le contrat de travail.
- Sont exclus les primes d'assiduité, d'intéressement, les primes et gratifications de caractère exceptionnel et non garanties.

« Ainsi faute d'être expressément exclues du calcul du salaire conventionnel, les commissions doivent être incluses dans les comparaisons salaire perçu/salaire conventionnel » ([Soc. 8 juil. 2010, pourvoi n° 09-42295](#))

### Remarque

**Cas de la prime de vacances** : une incertitude demeure quant à déterminer si la prime de vacances conventionnelle doit être intégrée pour le calcul du salaire minimum conventionnel.

## Mise en place

L'avenant prévoit, conformément au Code du travail, que **le forfait en jours fait l'objet d'un écrit signé par les parties**, convention de forfait ou avenant annexé au contrat de travail.

Il explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié(e) concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

**La convention individuelle doit faire référence à l'accord de branche ou d'entreprise applicable.**

Par ailleurs, **il énumère** :

- la nature des missions justifiant le recours au forfait ;
- le nombre de jours travaillés sur l'année
  - « *Le plafond de jours travaillés doit être établi de manière individuelle pour chaque salarié, en tenant compte, le cas échéant, des congés d'ancienneté conventionnels* » ([Soc. 3 nov. 2011, n° 10-18762](#)).
- la rémunération correspondante ;

- le nombre d'entretiens entre le salarié et l'employeur.

**Nota :**

Le texte précise que le **refus de signer une convention individuelle** de forfait-jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié(e) et **n'est pas constitutif d'une faute**.

Pour sécuriser un dispositif relatif au forfait annuel en jours, il convient ainsi dans un premier temps de **définir avec précision les salarié(e)s pouvant remplir les critères légaux permettant de déroger au régime de décompte du temps de travail** de droit commun.

**Seuls peuvent être en forfait en jours :**

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps **et** dont la nature des fonctions exercées ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés,

**ou**

- les salarié(e)s (cadres ou non) 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.

Ces critères, cumulatifs sont d'interprétation stricte ; [Soc. 31 octobre 2012, n°11-20986](#)) : un salarié « *qui se voyait désigner les clients chez lesquels il devait intervenir et les dates de ses interventions (...) à partir de plans de travail établis par le responsable du service après-vente (...), n'était pas susceptible de relever du régime du forfait en jours.* »

Il convient impérativement **de définir dans le dispositif de mise en place les éléments objectifs qui rendent autonome l'organisation du travail** pour les catégories de salarié(e)s en question.

L'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps, le choix de participer à certaines réunions, l'obligation d'être disponible en certains lieux ou à certains horaires devront être étudiés afin de déterminer si le salarié est éligible à ce dispositif.

Avec le **forfait annuel en jours**, l'**autonomie** du cadre revêt deux dimensions. Elle est une condition de la validité de la convention, mais devient également un droit dont le cadre peut se prévaloir, ce qui ôte à la direction pratiquement toute possibilité de contrôle sur le temps de travail du cadre.

Non seulement l'**autonomie** doit être affinée, mais elle ne doit pas être contredite par le mode de management, en particulier s'agissant du respect d'impératifs d'horaires et d'exercice du pouvoir disciplinaire y afférent.

L'**autonomie** des cadres concernés n'est toutefois pas incompatible avec des astreintes lesquelles comportent, par nature, des contraintes d'emploi du temps. Il en va de même quant à l'obligation d'assister aux réunions où leur présence est indispensable.

## Attention

Les dispositions relatives à la mise en place de la convention individuelle sont impératives.

## Forfait en jour réduit

Selon le rapport de branche pour l'année 2013, 7 % des salarié(e)s travaillent à temps partiel (dont 14 % des femmes).

L'accord prévoit donc la **possibilité de mise en œuvre, en accord avec le salarié(e), d'un forfait en jours réduit**, comportant un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés définis par l'accord de branche (218 jours) ou par l'accord d'entreprise.

Le salarié(e) en forfait réduit est rémunéré au prorata du nombre de jours prévu par son forfait. Sa charge de travail doit tenir compte de la réduction de la durée du travail ainsi convenue.

## Attention

Incidence de la mise en place d'une convention de forfait sur les absences :

- Les jours d'absence pour maladie doivent être pris en compte pour déterminer si le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait est atteint. En effet, la réduction du nombre de jours de repos en raison d'absence pour maladie constitue, selon la Cour de cassation, une récupération prohibée par [l'article L. 3122-27](#) du Code du travail ([Soc., 3 nov. 2011, n° 10-18762](#)). Dès lors, face à un arrêt de travail pour maladie, l'employeur doit réduire le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en en déduisant le nombre de jours d'absence pour maladie.
- Par exemple, si un salarié soumis à un forfait annuel de 215 jours et ayant droit à 12 jours de repos, a un arrêt maladie de 5 jours ouvrés, son forfait annuel doit être réduit à 210 jours et il conserve ses 12 jours de repos.
- De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours travaillés fixé dans le forfait. Ces congés et absences autorisées ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié. Ils seront indemnisés ou donneront lieu à une retenue sur salaire, suivant leur nature et leur origine.

## Remarques

La Cour de cassation a considéré qu'une **retenue sur salaire doit être effectuée pour les salariés en forfait qui se déclarent en grève**. Cette retenue se calcule en déterminant un salaire horaire fictif, calculée en fonction du salaire annuel rapporté à la durée légale du travail ou à la durée du travail applicable dans l'entreprise si cette durée est supérieure à la durée légale (Soc., 13 nov. 2008, n° 06-44608).

La Cour de cassation considère qu'il convient de définir pour une retenue inférieure à la journée ou la demi-journée, un taux horaire. Ce taux horaire peut s'obtenir en divisant le salaire annuel par le nombre de jours annuels dans la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et jours fériés chômés. La valeur de chaque journée ainsi obtenue étant réputée correspondre à 7 heures de travail.

Attention, dans le cadre d'un accord qui ne prévoyait pas de retenue sur salaire, si l'absence est inférieure à la durée journalière, la Cour de cassation a condamné l'employeur qui avait retenu une demi-journée de salaire pour 2 heures de grève ([Soc., 4 mars 2009, n° 07-45291](#))

Il est d'ailleurs logique d'admettre que l'absence d'une partie de la journée, quel que soit le motif, ne puisse être à l'origine d'une réduction de salaire.

Ainsi le forfait en jours n'imposant pas en principe l'exécution d'un nombre minimal d'heures de travail par jour, une absence de quelques heures ne devrait pas être considérée comme une absence et ne devrait entraîner aucune retenue sur salaire.

## Le droit au repos

### Jour de repos

La mise en œuvre d'un forfait en jours a pour contrepartie l'**acquisition de jours de repos** par le salarié(e). Leur nombre peut varier d'une année sur l'autre, en fonction notamment des jours chômés.

L'avenant organise la **possibilité d'un rachat de jours de repos**. Cette possibilité est prévue par le Code du travail ([Art. L. 3121-45](#)). En accord avec l'employeur, le salarié(e) peut renoncer à des jours de repos, et ainsi travailler au-delà de 218 jours sur l'année, sans pouvoir dépasser 230 jours de travail par an (par comparaison, le plafond légal est de 235 jours en cas de rachat).

L'avenant précise que les salarié(e)s ont droit en contrepartie à une majoration minimale de salaire fixée à 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours, et à 35 % au-delà (contre une majoration minimale légale de 10 %).

### Note

La mise en place de ce dispositif de rachat de journées impose-t-elle une consultation du CHSCT?

La réponse est oui en vertu des compétences données par [l'Art. L. 4612-8](#) du Code du travail : « *Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.* »

## Exemple de question DP

L'article 4.6 de cet avenant définit le champ d'application de cet avenant. La référence la plus précise est la suivante :

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20% de la rémunération jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Les élu-e-s CFDT demandent une présentation complète du dispositif prévu par la direction pour contractualiser ce renoncement à des jours de repos, dont il paraît évident qu'il sera à la seule initiative du-de la salarié-e.

Nous demandons en outre une consultation du CHSCT sur la mise en œuvre de ce dispositif, ce qui semble s'imposer puisqu'il s'agit d'un aménagement du temps de travail.

*Réponse :*

## Temps de repos

Les salarié(e)s en forfait-jours **ne sont pas soumis à des durées maximales** (quotidienne ou hebdomadaire) de travail.

En revanche, ils bénéficient du droit au **repos quotidien minimal de 11 heures consécutives** et au repos hebdomadaire minimal de 35 heures (24 heures + 11 heures) consécutives.

L'accord précise que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures, mais une « amplitude exceptionnelle » maximale de la journée de travail.

L'employeur doit mettre en place un outil de suivi pour veiller au respect des temps de repos.

**Attention :** ces dispositions sont impératives.

## Obligation de déconnexion

Ce droit au repos est renforcé par l'instauration d'une **obligation de déconnexion des outils de communication**. L'avenant indique que « *l'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique, pour ce dernier, une obligation de déconnexion des outils de communication à distance* ».

### Notes

- **Obligation de déconnexion** : définir les modalités pratiques de mise en œuvre

### Par exemple :

Les locaux de l'entreprise sont fermés quotidiennement entre 20h30 le soir et 7h30 le matin, ainsi que toute la journée du samedi et du dimanche.

L'accès à distance au réseau informatique de l'entreprise et l'accès aux messageries professionnelles depuis les smartphones/ordinateurs doivent rester inutilisés dans les mêmes créneaux horaires. A cet égard le salarié(e) a l'obligation de ne pas émettre et de ne pas répondre à des messages professionnels dans le créneau horaire ci-dessus. Idem pendant les périodes de suspension du contrat de travail

Ou

### **Le devoir de se déconnecter : Suivi et mise en œuvre du droit / devoir à la déconnexion numérique**

Afin de s'assurer de l'effectivité du droit / devoir de déconnexion numérique, la direction :

✓ Sensibilisera les collaborateurs sur l'impérieuse nécessité de respecter des temps de déconnexion des outils de communication à distance (messagerie, ordinateur, téléphone), notamment en insérant un message d'alerte sur la page de connexion sur :

- La connexion VPN par le Web,
- La page d'accueil Outlook Web Access,
- Etc..).

✓ A cette fin, elle pourra être amenée à contrôler les horaires et temps de connexion, par des outils adaptés.

✓

- Modalités d'information du salarié(e) : peut-être faut-il envisager à annexer cette information dans l'avenant
- Modalité d'information des clients

**Attention** : ces dispositions sont impératives.

## Le suivi de la charge de travail et les droits d'alerte

L'avenant comporte quatre articles, qui traitent du contrôle du temps de travail et du suivi de la charge de travail par le salarié(e) régi par un forfait en jours et par son employeur.

### Attention

Les dispositions qui concernent le temps de repos quotidien, le droit à la déconnexion, le suivi de la charge de travail et les droits d'alerte doivent être intégrées au règlement intérieur.  
Elles sont impératives.

Le décompte du temps de travail doit **faire l'objet d'un contrôle, garanti par un suivi « objectif, fiable et contradictoire »**, mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'élaborer un document faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

Ce document est établi par le salarié(e), sous le contrôle de l'employeur. Il a pour objectif, souligne l'avenant, de concourir à préserver la santé du salarié(e).

#### Nota :

Concernant la définition de l'outil permettant ce suivi, comment garantir l'aspect fiable et contradictoire :

- notamment les écrêtages automatiques ;
- comment intégrer les déplacements ou temps de trajet ?

### Attention

Le suivi de la durée du travail et le respect des obligations de santé et repos pèsent sur l'employeur qui doit de surcroît être en mesure de prévenir tout risque en la matière.

Pour ce faire il doit assurer un contrôle par « *un suivi régulier de l'organisation du travail* » ([Soc. 12 mars 2014, n° 12-29141](#)) mais aussi vérifier que la charge de travail est raisonnable.

« *Ainsi les dispositions conventionnelles laissant aux seuls salariés la responsabilité de tenir compte des limites journalières et hebdomadaires ainsi que d'organiser leurs actions dans ce cadre n'assure pas suffisamment la protection du droit à la santé et au repos* » ([Soc. 11 juin 2014, n° 11-20985](#)).

**Attention :** ces dispositions sont impératives.

### **Droit d'alerte du salarié(e)**

Le salarié(e) qui constate qu'il n'est plus en mesure de respecter les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire, peut, grâce à l'autonomie dont il dispose, **avertir sans délai son employeur**, afin qu'une solution alternative lui permette de respecter les dispositions légales.

Par ailleurs, en cas de « difficulté inhabituelle » portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail ou, encore, en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel, le salarié(e) peut émettre, par écrit, **une alerte auprès de l'employeur**. Celui-ci doit recevoir le salarié(e) dans les huit jours, puis formuler par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures doivent faire l'objet d'un compte-rendu écrit et d'un suivi.

### **Exemple de question DP**

En attendant et espérant la conclusion positive d'un accord sur la mise en œuvre de la BDES alias BDU (Base de Données Economiques et Sociales), sur quel support centralisé seront consignées ces alertes et les mesures prises à leur suite ?

*Réponse :*

### **Entretiens individuels**

Pour garantir le suivi de la charge de travail, l'avenant porte à **deux le nombre minimum d'entretiens individuels que chaque année**, l'employeur doit organiser avec le salarié(e).

Celui-ci doit recevoir au préalable la liste indicative des éléments à aborder en entretien. Les entretiens individuels sont en effet également l'occasion **d'évoquer**

## **l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et la rémunération du salarié(e).**

Lors de l'entretien individuel, le salarié(e) et l'employeur font le bilan des modalités d'organisation du travail, de l'ampleur des trajets professionnels, de la charge individuelle de travail, de l'amplitude des journées de travail, de l'état des jours non travaillés pris et non pris et, plus généralement, de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le salarié(e) et son responsable hiérarchique arrêtent, ensemble, des mesures de prévention et de règlement des difficultés, « au regard des constats effectués ». **Ces mesures doivent être consignées dans un compte-rendu d'entretien.** Enfin, quand c'est possible, le salarié(e) et le responsable hiérarchique examinent, lors de ces entretiens, la charge de travail à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Par ailleurs, l'employeur peut organiser un rendez-vous avec le salarié(e) s'il constate une « **situation anormale** », provoquée par l'organisation du travail adoptée par le salarié ou par sa charge de travail.

Enfin, l'avenant indique que, « *dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés régis par des forfaits en jours, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour ces salariés, afin de mieux prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale* ».

**Attention :** ces dispositions sont impératives.

### **Exemple de question DP**

L'article 4.8.3 de cet avenant consacre la nécessité pour les salarié-e-s concerné-e-s d'avoir au minimum deux entretiens par an avec sa hiérarchie.

Comment la direction envisage-t-elle la mise en application de cet article ? Nous demandons une présentation détaillée en CHSCT.

*Réponse :*

## **Le rôle du CE, du CHSCT et des DP**

L'avenant souligne que le **comité d'entreprise est consulté chaque année** sur le recours aux forfait-jours, et sur les modalités de suivi de la charge de travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les informations données au CE comprennent le nombre de salariés en forfait-jours et le nombre d'alertes émises par des salariés, avec une synthèse des mesures prises à la suite de ces alertes. **Ces informations sont transmises au CHSCT et devront être consolidées dans la BDES** (base de données économiques et sociales unique).

L'avenant du 1er avril 2014 indique également que l'employeur doit transmettre, une fois par an, **au CHSCT, ou à défaut aux délégué(e)s du personnel, une information sur le nombre d'alertes émises par les salarié(e)s**, ainsi que sur les mesures prises par l'entreprise, pour y remédier.

**Attention :** ces dispositions sont impératives.

**Note :**

L'accord du 19 février 2013 « relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux » prévoit une **majoration non négligeables des heures de délégation pour les membres du CHSCT** afin de mettre en œuvre et/ou de suivre le plan de prévention.

Il institue également une coordination annuelle des CHSCT pour les entreprises disposant de plusieurs établissements.

**Nota :**

En complément de l'avenant sur les forfaits jours, l'accord du 19 février 2013 aborde le **problème de l'isolement professionnel** par la création d'une alerte pour les salarié(e)s en cas de difficulté portant sur l'organisation et la charge de travail, ou lors de situation d'isolement. Cette « alerte » s'impose à l'employeur qui doit diligenter une réponse après avoir reçu le salarié(e). Annuellement une communication est faite au CHSCT sur ces alertes.

Afin de pallier aux risques inhérents à la mobilité des salarié(e)s, l'accord prévoit de **privilégier les transports en commun et des modes alternatifs d'organisation du travail** (par exemple télétravail). Pour les salarié(e)s roulant beaucoup, un stage de conduite est prévu (type Centaure) tous les 3 ans, sur le modèle de ce qui se pratique dans le BTP.

En outre cet accord s'intéresse au salarié(e) « en mission » par l'établissement d'un ordre de mission et la mise en place d'un plan de prévention lorsque celle-ci excède 400 h. De même, il est stipulé que l'employeur mettra à disposition du matériel adapté au « nomade » sur la base d'avis du médecin du travail.

Enfin un large chapitre est développé sur les actions de sensibilisation et de prévention tant à destination de l'encadrement qu'à destination des représentants du personnel dans le but de faire croître une culture santé, sécurité et prévention (voir ci-dessous).

# Recommandations

## Le règlement intérieur

Comme le précise l'article 4.8.1 de l'avenant forfait jour, le règlement intérieur doit mentionner :

- L'obligation de repos quotidien minimum (11 heures consécutives et de repos hebdomadaire de 35 h (24 + 11 h) minimum consécutives
  - Qu'en conséquence les 13 heures ne définissent pas une journée habituelle de travail mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée.
- La définition d'une plage horaire quotidienne et hebdomadaire de repos (par exemple avant 7 h et après 20h, du vendredi 18 h au lundi 7h).
- L'obligation de se déconnecter des outils de communication à distance (mail, intranet, téléphone mobile professionnel, réseaux sociaux d'entreprise, etc.) et les moyens mis en place pour y parvenir.
- La mise en place d'un outil de contrôle du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.
- La procédure d'alerte.

## Le Document unique (DU) et les mesures de prévention

L'analyse du travail doit prendre en compte les risques liés à la durée du travail, aux rythmes de travail et à l'organisation du travail ([Art. L. 4121-1](#) du Code du travail, [Circ. DRT n° 2002-6 du 18 avril 2002](#), [accord national interprofessionnel \(ANI\) relatif au stress au travail](#), [accord du 19 février 2013 sur la santé au travail](#)).

### Nota :

Les métiers de la Branche ont des caractéristiques qu'il convient d'analyser en termes de facteurs de risque pour la population concernée (source enquête Adessat)

- Plus de 50% des répondants à l'enquête sont à considérer comme exposés à des situations de stress au travail et quasi 70% indiquent vivre des situations de stress
- Plus de 98% des répondants indiquent travailler sur écran
- 20% des répondants indiquent être amenés à utiliser un véhicule personnel pour des déplacements de mission ; 29% un véhicule professionnel

# Glossaire

Adesatt	Association d'études et de suivi de l'aménagement du temps de travail dans les métiers du savoir
ANI	Accord National Interprofessionnel
Art.	Article d'une loi ou d'un décret suivi du numéro de l'article
BDES	Base de données économique et sociale unique – pour la CFDT BDU (Base de Données Unique)
CCN	Convention Collective Nationale
CE	Comité d'entreprise
CHSCT	Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail
DP	Délégué(e) du Personnel
DU	Document Unique
PASS	Plafond Annuel de la Sécurité Sociale
Soc.	Chambre sociale de la Cour de cassation

# **Annexes**

# **AVENANT de REVISION DE L'ARTICLE 4 du CHAPITRE 2 DE L'ACCORD NATIONAL DU 22 JUIN 1999 SUR LA DUREE DU TRAVAIL DE LA BRANCHE DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS-CONSEILS, SOCIÉTÉS DE CONSEILS (IDCC 1486)**

## **Chapitre 1 – Révision de l'accord**

Le présent avenant modifie l'article 4 du chapitre 2 de l'accord du 22 juin 1999 comme suit :

### **Article 4- Forfait annuel en jours**

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié, et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- Le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;
- Les dispositions de la charte sociale européenne du conseil de l'Europe du 18 octobre 1961 consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;
- Les dispositions de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;
- Les dispositions de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989 stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la communauté européenne ;
- Les dispositions de la directive 1993/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993 qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;
- Les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997 mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;
- L'article 1134 du Code Civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié, et entendent se référer dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17 alinéa 1 et 19 ne permettent aux Etats-membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;
- l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'union européenne qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité;
- Aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du Code du travail définissant le recours aux conventions de forfait en jour sur l'année.

#### **Article 4.1- Champ d'application**

Peuvent être soumis au présent article 4, les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, liberté et indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail, ils sont autorisés en raison de l'autonomie dont ils disposent à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la Convention Collective Nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

#### **Article 4.2- Conditions de mise en place**

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- La nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- La rémunération correspondante ;

- Le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jour sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

### **Article 4.3- Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle**

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise, ou par usage et des absences exceptionnelles accordés au titre de l'article 29 de la Convention Collective Nationale.

#### **Art. 4.3.1 – Année incomplète**

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jour à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines – 5 semaines de congés payés) soit :

Nombre de jours à travailler =  $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$

Dans ce cas l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

### **Article 4.4- Rémunération**

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

#### **Article 4.5- Forfait en jours réduit**

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

#### **Article 4.6- Jours de repos**

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20% de la rémunération jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

#### **Article 4.7- Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés**

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le-la salarié-e sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

#### **Article 4.8- Garanties : Temps de repos/ charge de travail / amplitude des journées de travail/entretien annuel individuel**

##### **Article 4.8.1- Temps de repos et obligation de déconnexion**

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils 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.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un 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, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

#### **Article 4.8.2- Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail-équilibre vie privée et vie professionnelle**

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention 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.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au-la salarié-e de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Le-la salarié-e tiendra informé-e son-sa responsable hiérarchique des évènements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du-de la salarié-e, le-la salarié-e a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son-sa représentant-e qui recevra le-la salarié-e dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte-rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations

anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

#### **Article 4.8.3- Entretiens individuels**

Afin de se conformer aux dispositions légales et veiller à la santé et la sécurité des salariés l'employeur convoque au minimum 2 fois par an le salarié ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et enfin la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le-la salarié-e et son-employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du-de la salarié-e, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le-la salariée et son-sa responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte-rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens, la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

#### **Article 4.9- Consultation des IRP**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la Base de données économiques et sociales unique.

#### **Article 4.10 -Suivi médical**

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés

soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

## **Chapitre 2 - Effets de l'accord**

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés, aboutissant à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 4.2, 4.7, 4.8.1, 4.8.2, 4.8.3, 4.9 et 4.10 sont impératives, tant pour les accords existants que pour ceux à venir. Pour la mise en place de ces mesures les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Pour les entreprises dépourvues d'accord, ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel et ceci en l'absence d'accord, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

## **Chapitre 3- Dépôt et extension**

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Journal Officiel.

Fait à Paris, le 1 avril 2014

# SALARIE(E) AU FORFAIT JOUR

## CE QU'IL FAUT SAVOIR

La CFDT et la CGC ont signé le 1<sup>er</sup> avril dernier, l'avenant relatif aux forfaits annuels en jours sur la branche des Bureaux d'Etudes.

### Qui peut être au forfait jours ?

- Les salarié(e)s concerné(e)s par le forfait jour doivent **relever au minimum de la position 3** de la grille de classification des cadres de la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes. Si ce n'est pas le cas, ils doivent alors bénéficier d'une **rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale** (plus de 75 096 euros).
- Les salarié(e)s concerné(e)s par le forfait jour doivent **OBLIGATOIREMENT** disposer de la plus large **autonomie d'initiative**, de **gestion de leur temps** et de leur **organisation du travail**.

### Qu'est ce que la convention individuelle de forfait annuel en jours ?

Ce document est **OBLIGATOIRE** pour tout salarié(e) en forfait jours, même en cas d'accord collectif. Elle prend la forme d'un écrit signé entre le salarié(e) et l'employeur qui peut être soit un contrat de travail soit un avenant à celui-ci.

Cette convention indique explicitement les raisons par lesquelles le salarié(e) est autonome ET la nature de ses fonctions. Quatre informations essentielles doivent y figurer : **la nature des missions, le nombre de jours travaillés, la rémunération, le nombre d'entretien.**

**L'avenant fixe à 218 jours par an le nombre de jours travaillés**

### Quelles sont les nouvelles garanties prévues par cet avenant ?

- **Un temps de repos et une obligation de déconnexion nécessaires.** Les salarié(e)s bénéficient d'un **repos quotidien minimum de 11 heures CONSECUTIVES** et d'un repos hebdomadaire de 35 heures minimales consécutives. Cela ne signifie pas que les journées de travail doivent être de 13 heures ! Les salarié(e)s doivent se déconnecter des outils de communication à distance (mails, ordinateurs, téléphone...). Un outil de contrôle est mis en place par l'employeur pour assurer ce suivi et la déconnexion. Cet avenant s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux du 19 février 2013.
- **Un suivi de la charge de travail et des amplitudes de journée de travail** doit être réalisé régulièrement. Cela permet aux salarié(e)s de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.
  - ✓ Le salarié(e) tient informé son responsable hiérarchique des événements qui augmentent, de façon anormale, sa charge de travail.
  - ✓ Le salarié(e) peut formuler une alerte écrite auprès de son employeur. Suite à cela, il sera reçu dans un délai de 8 jours.
  - ✓ Son employeur formule par écrit les mesures mises en place pour traiter la situation constatée.
  - ✓ De même, si l'employeur constate un dysfonctionnement dans l'organisation du travail d'un salarié(e), il peut prévoir un rendez-vous pour régler ce problème.
- **La mise en place de deux entretiens individuels** : l'employeur doit convoquer le salarié(e) à minima deux fois par an. Lors de ces entretiens sont évoqués la charge de travail, l'organisation du travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris, l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.
- **Des mesures de prévention et de règlement des difficultés sont prises**, si nécessaire suite aux entretiens individuels.

**Rémunération au moins égale à 120% du minimum conventionnel du coefficient**

# Exemples de questions DP

## **Questions relatives au temps de travail**

Après de nombreux mois de négociations, après de nombreuses réunions avec les partenaires sociaux, après la mise en place d'un groupe de travail fédéral sur le sujet, après avoir évoqué ce sujet à de nombreuses reprises en conseil de branche, les partenaires sociaux (CFDT, CFE-CGC, fédération CINOV et fédération SYNTEC) ont signé début avril l'avenant relatif à la révision de l'article 4 du chapitre 2 de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail qui était en négociation depuis 2013.

Pour les élu-e-s et militant-e-s CFDT, cet avenant est une avancée sociale majeure pour la branche des Bureaux d'Etudes et, par conséquent, pour les salarié-e-s de la branche.

La mise en musique de cet avenant amène les questions et réclamations suivantes des élu-e-s CFDT :

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (1) ?**

L'article 4.1 de cet avenant en définit le champ d'application. La référence la plus précise pour connaître les salarié-e-s concerné-e-s est la suivante :

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la Convention Collective Nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Nous vous demandons ici le nombre de salarié-e-s qui sont au minimum en position 3 au 1<sup>er</sup> avril 2014.

Par extension, quelle est la répartition exacte de ces salarié-e-s en termes de grades, échelons et sexes ?

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (2)**

L'article 4.2 de cet avenant définit le champ d'application de cet avenant. La référence la plus précise est la suivante :

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.  
L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions.

Tou-te-s les salarié-e-s concerné-e-s se sont-ils vu-e-s proposer cette convention individuelle ?

En cas de réponse négative, les élu-e-s CFDT demandent que vous en expliquiez les raisons et que vous donniez un calendrier de mise en conformité.

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (3)**

La direction confirme-t-elle que les salarié-e-s concerné-e-s ont bien une rémunération annuelle au moins égale à 120% du minimum conventionnel de leur catégorie ?

Nous vous demandons de rappeler précisément les montants de ces différents minima.

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (4)**

L'article 4.6 de cet avenant définit le champ d'application de cet avenant. La référence la plus précise est la suivante :

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20% de la rémunération jusqu'à 222 jours et 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Les élu-e-s CFDT demandent une présentation complète du dispositif prévu par la direction pour contractualiser ce renoncement à des jours de repos, dont il paraît évident qu'il sera à la seule initiative du-de la salarié-e.

Nous demandons en outre une consultation du CHSCT sur la mise en œuvre de ce dispositif, ce qui semble s'imposer puisqu'il s'agit d'un aménagement du temps de travail.

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (5)**

Ci-dessous la reproduction intégrale de l'article 4.7 de cet avenant :

#### **Article 4.7- Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés**

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le-la salarié-e sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Dans notre entreprise, quels sont les outils permettant aux salarié-e-s la mise en application de cet article ?

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (6)**

Nous voici à l'article 4.8.1, « Temps de repos et obligation de déconnexion », dont voici quelques extraits marquant une étape novatrice et l'obtention par les signataires de nouveaux droits pour les salarié-e-s !

À cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils 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.

Comme le prévoit le 1<sup>er</sup> paragraphe de cet article, les modalités de cet article doivent être intégrées au Règlement Intérieur. Ce qui amène donc consultation du CHSCT.

- a) L'affichage a-t-il été réalisé ? Si oui, où ? Sinon, pourquoi et quand ?
- b) Comment la direction va-t-elle s'assurer du respect par les salarié-e-s de leur obligation de déconnexion ? A distance mais aussi sur site principal comme sur site client ?
- c) Comment et quand la direction envisage-t-elle de communiquer sur cette obligation vers les salarié-e-s concerné-e-s ?
- d) Comment et quand la direction envisage-t-elle de communiquer sur cette obligation vers les clients pour lesquels interviennent les salarié-e-s concerné-e-s ?
- e) Quel est, ou sera, l'outil de suivi évoqué ci-dessus ? Et qui pourra en consulter les résultats ?

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (7)**

En attendant et espérant la conclusion positive d'un accord sur la mise en œuvre de la BDES alias BDU (Base de Données Economiques et Sociales), sur quel support centralisé seront consignées ces alertes et les mesures prises à leur suite ?

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

*Réponse :*

### **Question/Réclamation CFDT – Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (8)**

L'article 4.8.3 de cet avenant consacre la nécessité pour les salarié-e-s concerné-e-s d'avoir au minimum deux entretiens par an avec sa hiérarchie.

Comment la direction envisage-t-elle la mise en application de cet article ? Nous demandons une présentation détaillée en CHSCT.

*Réponse :*

**Question/Réclamation CFDT– Avenant Syntec du 01/04/2014 sur la durée du travail (9)**

Les élu-e-s CFDT demandent l'inscription au plus tôt de la consultation du CE sur le recours aux forfaits jours, tels qu'indiqué dans l'article 4.9 de cet avenant :

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits jours dans l'entreprise, ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la Base de données économiques et sociales unique.

*Réponse :*

# Décrets, arrêtés, circulaires

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 26 juin 2014 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (n° 1486)

NOR : ETS714753924

Le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social,  
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;  
Vu l'arrêté du 13 avril 1988 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale sus visée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 31 mai 2014 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 juin 2014,

Arrête :

**Art. 1<sup>er</sup>.** – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 1<sup>er</sup> avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale sus visée.

L'article 4.2 est étendu, sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant.

Le premier alinéa du chapitre 2 est étendu, sous réserve qu'en vertu des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 14 mai 2014, n° 12-35033).

**Art. 2.** – L'extension des effets et sanctions de l'avenant sus visé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

**Art. 3.** – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 juin 2014.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
Y. STRULLOU

*Nota* – Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/21, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

