

FORFAIT JOURS DES CADRES ET DES ETAM : AVENANTS DU 11 DECEMBRE 2012

L'essentiel

La négociation ayant pour objectif de sécuriser les dispositifs de forfait jours existants dans la branche s'est terminée le 11 décembre 2012 par la conclusion d'un avenant n° 1 à la Convention Collective Nationale des cadres de Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 et d'un avenant n° 1 à la Convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006.

Les avenants du 11 décembre 2012 ont été signés par la Fntp et la Fédération des SCOP du BTP (section Travaux Publics), d'une part, et les syndicats de salariés CFDT, CFTC, CGC et FO, d'autre part.

La date d'entrée en vigueur des avenants est fixée au **1^{er} février 2013**.

Les entreprises dotées d'un accord d'entreprise, sont invitées à relayer, en interne, les garanties prévues par l'accord de branche par le biais d'un courrier individuel ou d'une note de service.

Un modèle de note de service fera l'objet d'un bulletin d'informations ultérieur.

Contact : social@fntp.fr

TEXTES DE REFERENCE :

- Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la Convention Collective nationale des cadres du 1^{er} juin 2004
- Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la convention Collective nationale des ETAM du 12 juillet 2006.

I - OBJECTIFS DE LA NEGOCIATION

1 - Prise en compte de la jurisprudence de la Cour de cassation sur le droit à la santé et au repos des salariés

L'objectif de sécurisation du régime des forfaits jours résulte de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui **a validé le système des forfaits jours mais à condition que la convention de forfait en jours soit prévue par un accord collectif** (accord de branche ou accord d'entreprise) dont les dispositions assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos minimaux journaliers et hebdomadaires.

Ces garanties ne peuvent pas être prévues par le seul contrat de travail juge la Cour de Cassation.

Le respect des durées maximales de travail et des durées minimales de repos s'impose au titre du « droit à la santé et au repos » qui figure au nombre des exigences constitutionnelles.

Les dispositions de l'article 4.2.9 de la Convention Collective des ETAM répondaient déjà sur de nombreux points aux critères fixés par la Cour de Cassation. Il a toutefois fallu examiner notamment la question de l'entretien annuel et de son contenu.

L'avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la Convention ETAM modifie ainsi certains alinéas de l'article 4.2.9.

Au contraire, la Convention Collective des cadres ne contenait pas d'article spécifique sur les forfaits jours mais uniquement un renvoi à l'accord de branche du 6 novembre 1998.

C'est la raison pour laquelle l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la Convention cadres introduit un article 3.3 nouveau concernant la convention de forfait en jours des cadres reprenant quasi à l'identique les dispositions de l'article 4.2.9 modifié des ETAM.

2- Prise en compte de la jurisprudence de la Cour de Cassation sur les jours d'ancienneté

Il fallait aussi tenir compte de la jurisprudence de la Cour de Cassation qui prévoit que les **jours d'ancienneté conventionnels doivent être pris en compte pour la détermination du nombre de jours travaillés** sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait. Or les dispositions conventionnelles cadres et ETAM ne déterminaient pas le nombre de jours travaillés requis pour les forfaits jours en fonction des jours d'ancienneté.

3 - Sécuriser les accords d'entreprise

S'agissant du nombre de jours prévus par le forfait, le Code du travail prévoit une primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche ces derniers s'appliquant à défaut d'accord d'entreprise.

Il était donc important lors de la négociation d'éviter d'impacter de quelque manière que ce soit les accords d'entreprise par l'ajout de clauses interdisant aux accords d'entreprise de prévoir des forfaits pouvant aller au-delà du forfait conventionnel tout en sécurisant les entreprises sur les dispositions relatives aux contrôles.

II – DISPOSITIONS DES AVENANTS DU 11 DECEMBRE 2012 CONCERNANT LES CONVENTIONS DE FORFAITS EN JOURS DES CADRES ET DES ETAM

1 - Salariés concernés

Cadres

Les Conventions de forfaits en jours sur l'année ne peuvent être mises en place que pour les 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

ETAM

Les conventions de forfait en jours sur l'année ne peuvent être mises en place que pour les **ETAM à partir de la position F** dont la durée 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.

2 - Nécessité de l'accord du salarié

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le salarié est informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Le refus du salarié de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours sur l'année ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

3 - Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés par le salarié en forfait jours ne peut pas excéder le nombre de jours correspondant au plafond légal fixé à l'article L.3121-44 du Code du travail soit **218 jours**.

Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits le cas échéant du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait. En conséquence :

- Pour les salariés ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder **216 jours**, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.
- Pour les salariés ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder **215 jours**, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Une disposition spécifique pour les salariés déjà en poste et ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté prévoit que **l'application des avenants du 11 décembre 2012 ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.**

4 - Mentions devant figurer dans le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié en forfait jours

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- **Les caractéristiques de la fonction** qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié 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 salarié concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

5 - Droit au repos

Les salariés en forfait jours doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien **d'au moins 11 heures consécutives** et d'un temps de repos hebdomadaire de **35 heures consécutives**, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. **L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.**

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité doivent 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 salarié en forfait 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.**

La prise de jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas de rachat d'une partie des jours de repos non pris, conformément au code du travail (article L.3121-45).

6 - Modalités de suivi du forfait jours

Les avenants du 11 décembre 2012 précisent les modalités de suivi du forfait jours :

- Un **suivi régulier de l'organisation du travail** des salariés en forfait jours par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles **surcharges** de travail et au **respect des durées maximales de repos.**
- Un **document individuel de suivi** des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés etc. ...) qui est tenu par l'employeur ou par le salarié **sous la responsabilité de l'employeur.**
- Le document individuel 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.

7 - Entretien avec le salarié

La situation du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est examinée lors d'un **entretien au moins annuel** avec le supérieur hiérarchique.

Cet entretien porte sur la charge de travail 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.

Un **entretien exceptionnel** (en plus de l'entretien annuel) est instauré à **la demande du salarié en cas de modification importante de ses fonctions**. Cet entretien est l'occasion de vérifier que le salarié est toujours autonome.

8 – Consultation du comité d'entreprise et du CHSCT

Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront **consultés** sur le **nombre** de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

Ils seront également **consultés** 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 journées et la charge de travail des salariés concernés.

9 – Majoration de 15 % des salaires minimaux conventionnels

Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 % (au lieu de 10 % auparavant).

Cette majoration pour les cadres en forfait jours est ainsi **alignée** sur celle qui existait déjà pour les **ETAM** bénéficiaires d'une convention de forfait en jours.

N.B. : un avenant à l'accord collectif national du 20 novembre 2012 relatif aux salaires minima des cadres (cf. BI n° 12, Social n° 7 du 8 janvier 2013) prévoyant la majoration de 15% pour les cadres au forfait jours est ouvert à signature jusqu'au 8 février 2013. Un délai d'opposition de 15 jours devrait s'ouvrir ensuite.

10 – Rémunération du salarié en forfait jours

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. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par **22**.

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.

11 – Instauration de la force obligatoire pour l'avenir

L'instauration de cette disposition **n'aura pas d'impact sur la durée du forfait jours prévue dans les accords d'entreprise** dans la mesure où le plafond conventionnel de 218 jours correspond au plafond légal tout en sécurisant les entreprises sur les dispositions relatives au contrôle.

Avenant n° 1 du 11 décembre 2012
à la convention collective nationale
des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics
(Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

d'une part,

et

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries
du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

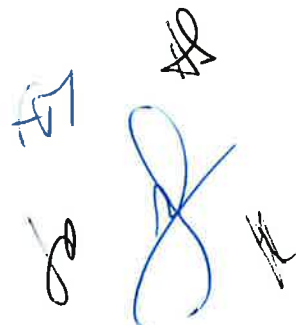
La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNSCBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

72



Préambule :

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux ETAM en forfait-jours.

Article 1

L'article 4.2.9 point 1 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Tavaux Publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

1. « Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail, les Etam, à partir de la position F, 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, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail

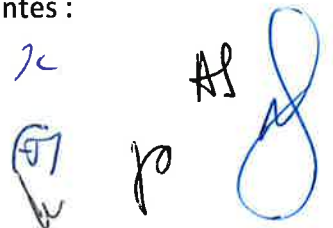
Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

- Pour les ETAM ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.
- Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre».

Article 2

Le point 2 de l'article 4.2.9 de la convention Collective Nationale des ETAM de Travaux Publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

The image shows four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a small mark resembling '2c', a signature that looks like 'ST', a signature that looks like 'jo', and a large, stylized signature that looks like 'AS' followed by a large loop.

« Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM 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 de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours ».

Article 3

Il est inséré un point 2 bis à l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006:

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L.3121-45 du code du travail ».

Article 4

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

«L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

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 de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM 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.

L'organisation du travail des salariés 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 document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos: hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

Ce document individuel 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».

Article 5

Le troisième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM 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 de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés 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

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible».

Article 7

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

2

de
10
AP
J

Article 8

L'article 10.6 alinéa 1 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1^{er} février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

Article 9

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail.

Article 10

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction générale du travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

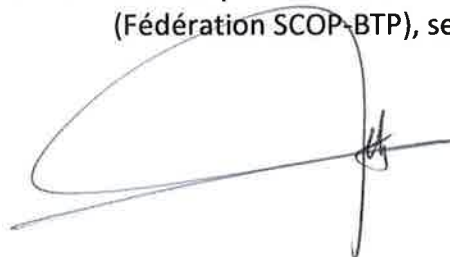
Fait à Paris, le 11 décembre 2012

En 14 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),



la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics
(Fédération SCOP-BTP), section Travaux Publics



26



Pour le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des
Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes
(CFE-CGC – BTP)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

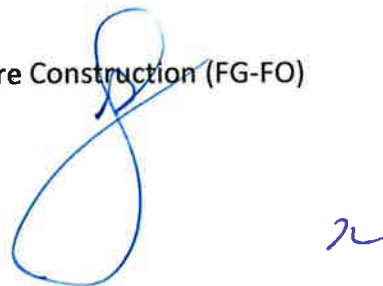


Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement
(FNCSBA-CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)



**Avenant n° 1 du 11 décembre 2012
à la convention collective nationale
des cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004**

Entre :

La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

La Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics
(Fédération SCOP BTP) section Travaux Publics,

d'une part,

et

Le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries
du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC – BTP)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)

La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

La Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (FNCSBA-CGT)

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait-jours.

Article 1

Il est inséré dans la convention collective nationale des cadres des Travaux Publics du 1^{er} juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

« Article 3.3. Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail, les 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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

76



Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

- Pour les cadres ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.
- Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- 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.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L.3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.



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 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.

L'organisation du travail des salariés 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 document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos: hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel 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.

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. Cet entretien portera sur la charge de travail 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.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés 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 journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

6. 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. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized signature and several smaller initials.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est 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.

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.

Article 2

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

Article 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

Article 4

L'article 9.6 de la Convention Collective Nationale des cadres du 1^{er} juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre III-1 et à compter du 1^{er} février 2013 pour l'article 3.3 du chapitre III-2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables ».

Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail.

Handwritten signatures in blue ink:
A large signature, possibly "M. J.", is written in blue ink. To its left is a smaller signature, possibly "M.". To its right are two more signatures, possibly "H." and "P.".

Article 6

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction générale du travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012
En 14 exemplaires.

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),



la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics
(Fédération SCOP-BTP), section Travaux Publics



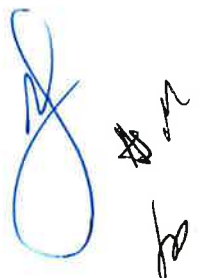
Pour le Syndicat national des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des
Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des activités annexes et connexes
(CFE-CGC – BTP)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT)



2



Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement
(FNSCBA-CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO)

