

Accord portant sur le FORFAIT JOUR Branche industrie de la Maroquinerie

Entre les soussignés :

La FEDERATION FRANCAISE DE LA MAROQUINERIE

D'une part, et

La CFDT – Fédération des services

La CFTC – CMTE

La CGT – Fédération textile habillement cuir

FO – Fédération nationale de la pharmacie cuirs et habillement

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord portant sur les forfaits jours prend en compte la loi Travail du 8 août 2016 qui comporte des dispositions visant à sécuriser les conventions de forfait existantes.

Le forfait jour permet une comptabilisation du temps en jours et non plus en heures pour un certain nombre de salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps.

La Branche de la maroquinerie, à travers cet accord, souhaite encadrer et rappeler les obligations qui pèsent sur le chef d'entreprise qui propose des forfaits jours à ses salariés.

SOMMAIRE

A - Champ d'application

B - Forfait jour

1. Le principe
2. Les bénéficiaires du forfait jour
3. Modalités
4. Prise des jours de repos

C - Suivi

D - Validité

E - Révision

F - Dénonciation

G - Dépôt Extension

A - Champ d'application

Cet accord ne s'applique, à compter de son extension par arrêté ministériel, qu'aux entreprises n'ayant pas d'accord d'entreprise en cours de validité sur ce sujet.

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans les industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par

la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie – bourses – porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousse de toilette ;
- trousse de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousse d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

Le présent accord s'applique également en France, y compris les DOM, aux entreprises des industries de la ganterie répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z, dans les industries de la ganterie relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la ganterie (n°3139).

B - FORFAIT JOUR

1. Le principe

Le forfait jour est institué afin de prendre en compte l'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour des salariés qui de fait ne peuvent être soumis à un horaire collectif.

L'organisation du temps de travail est laissée à l'appréciation du salarié qui assume la responsabilité du temps consacré à l'accomplissement de sa fonction et s'engage expressément à respecter les dispositions légales en matière de repos quotidien et hebdomadaire.

En application des principes du lissage de la rémunération, la rémunération contractuelle mensuelle brute versée aux bénéficiaires du forfait jour est indépendante du nombre de jours travaillés au cours du mois sauf absence non rémunérée ou non indemnisée. En conséquence :

- En cas d'absence non rémunérée, le salaire mensuel est réduit à concurrence de 1/22^{ème} par jour ouvré d'absence (ou 1/44^{ème} par demi-journée d'absence non rémunérée),
- Le salaire mensuel demeure identique en cas de travail à cinq jours et demi ou six jours pendant une ou plusieurs semaines.

2. Les bénéficiaires du forfait jour

Cet aménagement peut concerner :

- 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 ;
- les cadres 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.

Dans l'industrie de la Maroquinerie, les salariés concernés par le forfait-jour sont les cadres dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 4 conformément à la convention collective des industries de la Maroquinerie.

Dans les industries de la ganterie, les salariés concernés sont les cadres dont le coefficient ne saurait être inférieur au niveau 5 conformément à la convention collective des industries de la ganterie.

Il convient de préciser que les cadres dirigeants auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ne sont pas assujettis à ces dispositions.

En outre, les contrats de travail ou avenants conclus avec des salariés non cadres en application de l'accord collectif du 25 juin 2012 portant sur le forfait jour de la branche industrie de la maroquinerie ne sont pas remis en cause mais ils doivent respecter le contenu du présent accord.

3. Modalités

La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié.

La convention est établie par écrit.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée du travail calculée sur une base annuelle par l'octroi de jours de repos pris de façon individuelle.

Conformément à la réglementation en vigueur, article L 3121-64 du code du travail, le nombre de jours travaillés dans l'année est de 218 jours maximum y compris un jour au titre du dispositif de solidarité.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours de congés payés et de jours fériés tombant un jour non ouvré dans l'année. Un prorata sera donc effectué pour une période annuelle incomplète (entrée ou sortie ou absence en cours d'année) sur la base de 0.83 jour par mois d'absence ou mois manquant par rapport à douze mois.

Le forfait annuel peut s'apprécier sur l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs qui est alors précisée au niveau de l'entreprise par tout moyen (contrat de travail ou note interne)...

Les absences non assimilées à du temps de travail effectif par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle entraînent une réduction du nombre de jours travaillés dans la période annuelle de référence. La rémunération est diminuée à due proportion selon la méthode ci-après exposée.

Il y a réduction du nombre de jours à travailler pour la période annuelle de référence au cours de laquelle commence la convention individuelle ou le contrat de travail et celle au cours de laquelle elle ou il se termine.

La rémunération en cas d'absence non rémunérée par une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle ou en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année est définie par rapport à la rémunération journalière résultant du contrat de travail ou de la convention individuelle sur la base suivante: rémunération annuelle fixée par le contrat de travail divisée par le nombre de jours compris dans la rémunération annuelle, à savoir le nombre de jours à travailler, plus les jours de repos hebdomadaire plus les jours fériés chômés plus les jours de repos liés à l'application du forfait annuel et plus les jours de congé annuel définis par les dispositions applicables à l'entreprise.

4. Prise des jours de repos

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées en tenant compte des contraintes de service.

Les parties doivent définir le calendrier prévisionnel de prises des jours et/ou, le cas échéant, demi-journées de repos. Sauf accord des parties, le calendrier des jours de repos ne peut être modifié moins de sept jours avant.

Les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos quotidien et hebdomadaire) sera suivi au moyen d'un système déclaratif via un document de contrôle émis par l'employeur pour comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les salariés en convention de forfait.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours de repos non pris seront payés sur la base du salaire journalier perçu par le salarié le mois précédant son départ effectif.

C – Suivi

Le salarié autonome concerné bénéficie au moins d'un échange annuel formalisé avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront précisées l'organisation du travail dans l'entreprise, la charge de travail de l'intéressé, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ainsi que la rémunération de l'intéressé.

Lors de cet (ou ces) entretien(s) périodique(s), le supérieur hiérarchique devra s'assurer que les objectifs et missions fixés au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose. Pour ce faire, le supérieur hiérarchique devra s'assurer de la prise des repos qu'ils soient journaliers ou hebdomadaires. Il doit aussi s'assurer de la prise des jours de repos liés au forfait annuel afin que ce dernier ne soit pas dépassé étant précisé qu'en l'absence de prise des jours de repos, le supérieur hiérarchique devra en analyser les causes et déterminer les mesures à prendre éventuellement en temps utile.

Pour contrôler l'amplitude et la charge de travail, plusieurs dispositifs doivent être appliqués :

- mise en place d'un système auto-déclaratif mensuel portant sur le nombre de jours travaillés ou sur le nombre et la nature des jours de repos. Ce document sera tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et discuté lors des entretiens;
- mise en place d'un système d'alerte : un salarié faisant face à une surcharge de travail pourra enclencher un tel dispositif. Au regard des constats objectifs effectués, les mesures jugées nécessaires seront arrêtées pour permettre un traitement effectif de la situation.

Cet échange pourra également être organisé par le responsable pour prévenir le risque d'impossibilité de respect des repos quotidien et hebdomadaire.

L'amplitude et la charge de travail du salarié autonome concerné devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation vie professionnelle-vie privée et de manière plus générale en permettant le respect du droit à la santé et au repos des salariés.

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

A défaut de définition par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement des modalités du droit à la déconnexion, les modalités d'exercice, par le salarié, de son droit à déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

L'entreprise doit mettre en œuvre les moyens permettant un respect du repos quotidien de 11h et du repos hebdomadaire. L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos prévues par la réglementation implique pour ce dernier la possibilité de ne pas répondre aux éventuelles sollicitations professionnelles de toute provenance pendant ses périodes de repos. L'entreprise doit rappeler l'obligation de respecter les périodes de repos et le droit du salarié de ne pas répondre à ces sollicitations.

Une charge de travail raisonnable répartie sur l'année implique :

- Un nombre de jours travaillés par mois n'excédant pas 22, sauf pendant les périodes de fortes activités.

- Sauf circonstances exceptionnelles, un nombre de jours travaillés par semaine n'excédant pas cinq en moyenne sur la période annuelle considérée.

- Le respect de la réglementation sur le repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures.

Dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, le comité social et économique doit être informé et consulté sur le recours aux conventions de forfait et les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

D - Validité

Le présent accord à durée indéterminée s'applique à compter de son extension par arrêté ministériel.

Cet accord se substitue à compter de son entrée en application à :

- l'accord portant sur le FORFAIT JOUR Branche industrie de la Maroquinerie du 25 juin 2012,
- l'accord du 29 novembre 2012 relatif au forfait en jours Branche industries de la ganterie.

Compte tenu de l'objet du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

E - Révision

Chaque signataire peut demander la révision du présent accord en proposant une rédaction pour les articles à modifier ou à ajouter. Dans un délai d'un mois à compter de la communication de la demande de révision, une première réunion est organisée pour définition des travaux liés à cette demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti à un accord dans un délai de trois mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

En cas de modification des dispositions légales relatives au forfait jour, les parties signataires se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord.

F- Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires avec un préavis de trois mois.

G - Dépôt extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 décembre 2018

Suivent les signatures des organisations ci-après.

Organisation patronale :

FFM – Monsieur HAEFELIN

Syndicats de salariés :

CFDT – Fédération des Services
Madame Brigitte GOHIER

CFTC – CMTE
Monsieur JEANNETEAU

CGT – Fédération Textile Habillement Cuir -
Madame Kheira BOULOU

Fédération Nationale de la Pharmacie cuirs et
habillement – FO
Monsieur Christophe ROHART