**Modèle convention individuelle de forfait annuelle en jours**

**AVENANT (ou ANNEXE) AU CONTRAT DE TRAVAIL**

Pour information : l’utilisation de ce modèle est subordonnée à l’existence d’une **convention** ou d’un accord collectif de branche étendu, ou d’un accord d’entreprise ou d’établissement autorisant un tel type de **forfait (oui via notre ccnsa)**. Il est réservé aux seuls cadres autonomes définis par cet accord. Attention à ce que les fonctions réellement exercées et mentionnées au contrat impliquent que le salarié ne soit pas soumis à l’horaire collectif du fait de son rythme et de ses conditions de travail. En cas de contestation, c’est à l’employeur de justifier le recours au **forfait jours** notamment en apportant la preuve que les fonctions réellement exercées par le cadre ne lui permettent pas d’être soumis à l’horaire collectif de travail, conformément à son contrat. La rémunération du cadre soumis au **forfait jour** est librement fixée par les parties. Le salarié peut saisir le conseil de prud’hommes s’il perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions imposées, afin d’obtenir une indemnité dont le montant sera calculé en fonction du préjudice subi.

**Préambule**

La présente convention collective des services de l’automobile, en son avenant N° 70 relatif au convention de forfait en jours, a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles, en application dudit avenant N° 70 du 3 juillet 2014, il est convenu d'une durée du travail forfaitaire en jours dans un cadre annuel entre Mr demeurant et la société ……………pris en son représentant légal……………….

Ce forfait est également régi par les dispositions des articles L. 3121-58 et suivants du Code du travail.

**ARTICLE 1 : Salarié concerné**

Mr….. (prénom) ….. (nom) qui exerce les fonctions de ….. au regard de la fiche de qualification N° ……………de la CCNSA, a pour fonction de …..

Compte tenu du niveau de responsabilités qui est le sien et du degré d’autonomie dont il dispose dans l’organisation de son emploi du temps, ….. (prénom) ….. (nom) appartient à la catégorie des cadres. Il / elle est soumis à ce forfait annuel en jours dans les conditions prévues par les articles 1.09 –f et 4.6 relatifs au forfait en jours de la CCNSA (avenant N° 70 du 3 juillet 2014)

**ARTICLE 2 : Durée et organisation du travail**

En application des dispositions de la convention collective nationale des Services de l’automobile, article 1.09 –f, et compte tenu de la nature de ses fonctions lui laissant une totale autonomie dans l’organisation et la gestion de son temps de travail, Mr …………… travaillera selon un forfait annuel calculé en jours.

La période annuelle de référence est fixée conformément aux dispositions conventionnelles elle correspond : **Au choix : année calendaire ; ou période de référence des congés payés ou autre période définie par accord d’entreprise ou d’établissement de 12 mois consécutifs**

La durée de travail de ..... (prénom) ..... (nom) est de **218** jours travaillés par an ( journée de solidarité incluse), ce nombre maximum étant fixé par l’avenant N° 70 sus-visé par année complète d'activité et en tenant compte du nombre maximum de jours de congés défini par le code du travail.

Pour information les modalités de calcul sont les suivantes et permet de générer le nombre de jour repos supplémentaires du salarié : X jours dans l'année - ( X samedis et dimanches + X jours fériés en semaine + 218 jours au forfait + X jours de congés payés )

Option : Pour les salariés ne bénéficiant pas d’un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés annuels et conventionnels auxquels il ne peut prétendre.

**Conséquence d’une entrée du salarié en cours d’année ou d’un droit à congés payés insuffisant (en fonction du cas d’espèce)**

Dans ce cas, les modalités de calcul basées sur une année complète et des congés payés en totalité, conduisent à refaire le calcul précédent, en tenant compte des droits réels à congés payés pour l'année en cours.

**Conséquence d’un salarié déjà en poste et disposant d'un droit complet à congés payés (en fonction du cas d’espèce)**

Dans ce cas, le nombre de jours à travailler pendant la première année d'application du forfait est fixé dans la convention individuelle en déduisant du volume annuel habituel du forfait, le nombre des jours déjà travaillés au début de l'exercice, ainsi que les arrêts médicaux justifiés intervenus pendant cette période.

**Absences du salarié**

Les absences du collaborateur qui ne sont pas assimilées à du temps de travail peuvent réduire proportionnellement son nombre de jours de repos annuel. Cela ne constitue pas une récupération prohibée par le Code du travail

Pour votre information Les absences pour maladie et ancienneté conventionnelle sont décomptées comme jours travaillés. Ces jours doivent être pris en compte pour déterminer si le nombre de jours travaillés prévu par la convention de forfait est atteint.

* **Respect du repos quotidien et hebdomadaire**

Mr ………..dispose d'une totale liberté dans l'organisation de son temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales et conventionnelles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Mr ……… accomplira son travail dans le respect du repos quotidien minimal de 11 h consécutives, ainsi que le respect du repos hebdomadaire sachant que l’entreprise est fermée du (jour) ………….heure au …(jour) ………..heure.

Tout non-respect de ces temps de repos devra être signalé dans le document déclaratif.

* **Contrôle de la charge de travail du salarié**

Afin de garantir la santé, la sécurité et le suivi de la charge de travail du salarié en forfait jours, différentes modalités permettront à l’employeur de s’assurer de ces garanties.

**Mise en place d’un document de contrôle**

Le forfait en jours s’accompagne d’un contrôle du nombre de jours travaillés, au moyen d’un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date **des journées travaillées** (demi-journée / journée entière), ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Etabli mensuellement par M….. qui en remettra un exemplaire à l’employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, ainsi que le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires.

Ce document établit sous la responsabilité de l’employeur, est obligatoirement contrôlé et validé par celui-ci selon les dispositions suivantes : **à compléter**

C’est sur la base de ce document que seront décomptées les journées ou demi-journée de travail au titre du forfait annuel en jours.

La Sté………. pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu’il en existe.

**Entretien annuel**

Mr …………….. bénéficie chaque année d’un entretien avec le chef d’entreprise (ou son supérieur hiérarchique), qui permet d’examiner les points suivants : la charge de travail du salarié, l’organisation du travail dans l’entreprise, l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle de M. ….., ainsi que sa rémunération.

Chaque année, au cours d’un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l’amplitude de ses journées de travail, l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

L’objectif est de vérifier l’adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en oeuvre les actions correctives en cas d’inadéquation avérée. Dans un tel cas, l’employeur adressera des propositions d’actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l’efficacité des actions correctives mises en oeuvre lors d’un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

Si nécessaire, le salarié pourra demander à bénéficier d’un entretien avant la date annuellement prévue.

**Droit à la déconnexion**

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées. Ce qui implique pour M………. une obligation de se déconnecter des outils de communication à distance.

Ainsi, M. …….n’est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d’y répondre en dehors de son temps de travail.

Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

Dans tous les cas, l’usage de la messagerie électronique ou du téléphone professionnel en dehors du temps de travail doit être justifié par la gravité, l’urgence et/ou l’importance du sujet en cause.

**Article 3 : Rémunération**

Mr ….. (prénom) ….. (nom) percevra une rémunération annuelle de ….. (montant) €. Cette rémunération est forfaitaire et est indépendante du nombre d’heures de travail effectif réellement accomplie durant la période de paie considérée.

La valeur d’une journée de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22.

Elle rémunère l’exercice de la mission confiée à ….. (prénom) ….. (nom) dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par l’accord collectif précité.

Lorsque le nombre de jours convenu est égal à 218 pour une année complète de travail, la rémunération mensuelle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant au classement de l’intéressé majoré de 25 %.

Article 4 : **OPTION** : *possibilité de renoncer à des jours de repos est envisagée, ajouter si nécessaire :*

Mr ….. (prénom) ….. (nom) peut, après accord avec son supérieur hiérarchique, demander à renoncer à une partie de ses jours de repos. L’accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique devra se faire par écrit.

Le nombre maximal de jours travaillés comprenant le nombre de jours de travail imposés par le forfait et le nombre de jours de repos auxquels peut renoncer le salarié ne peut excéder …..(plafond fixé par la convention collective ou à défaut par les parties).

PI : ce plafond doit tenir compte des repos hebdomadaire, des jours de congés conventionnels ainsi que des jours fériés chômés applicables dans l’entreprise. En tout état de cause, il ne peut pas excéder 235 jours.

La rémunération de ces jours travaillés supplémentaires est majorée de ….. (voir CCNSA sur heures sup) %.

**Article 5 : Date d’effet de la présente convention**

La présente convention individuelle de forfait jours applicable à Mr …………….prendra effet en date du ……………………

Mr Mr

Salarié Représentant légal