

**ACCORD DU 22 JANVIER 1999 RELATIF À LA DURÉE,
À L'AMÉNAGEMENT ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**
(Version consolidée au 16 février 2016)

SOMMAIRE

PRÉAMBULE DE L'ACCORD DU 22 JANVIER 1999

PRÉAMBULE DE L'AVENANT N°4 DU 25

SEPTEMBRE 2003

PREMIERE PARTIE : ADAPTATION ET AMÉNAGEMENT CONVENTIONNELS DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL EN APPLICATION DE LA LOI N° 98-461 DU 13 JUIN 1998

I- DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - PRINCIPES GÉNÉRAUX Article 2 - DURÉE DU TRAVAIL

Article 3 - DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

3.1 Principe

3.2 Dérogation à la durée maximale journalière de travail

Article 4 - PERIODES DE REPOS

4.1 Repos journalier

4.2 Pause

4.3 Repos hebdomadaire

4.4 Travail des jours fériés

4.5 Travail de nuit

Article 5 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

5.1 Recours aux heures supplémentaires

5.2 Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

5.3 Modalités de paiement des heures supplémentaires incluses dans le contingent conventionnel

5.4 4 Conversion du paiement en temps des heures supplémentaires

5.5 Repos compensateur légal

II- MISE EN PLACE DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL DE 35 HEURES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 6 - MISE EN PLACE DES 35 HEURES A LA SEMAINE

Article 7 - MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES EN MOYENNE SUR L'ANNÉE PAR L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS

Annexe I à l'article 7 relatif à l'application des 35 heures hebdomadaires par l'attribution de jours de repos

I. Détermination de l'horaire collectif

II. . Période de référence

III. repos

IV. . Affectation au compte épargne temps

V. Gestion et indemnisation des absences

VI. . Départ en cours de période

VII. rémunération

Article 8 - MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES SUR LA BASE D'UNE ANNUALISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Annexe II à l'article 8 relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par annualisation des horaires de travail

I. Principe

II. . Période

III. rée maximale du travail

IV. . Durée annuelle de travail

V. Rémunération et lissage

VI. . Programmation annuelle et information des salariés

VII. ations

VIII. res effectuées dans le cadre de l'horaire annualisé

IX. Heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée annuelle de travail

X. Suivi des horaires

XI. . Gestion et indemnisation des absences

1. Indemnisation des absences indemnisables

2. Décompte de toutes les absences

XII. re du contrat de travail

XIII. XIII. Chômage partiel

XIV.

Article 9 - MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES PAR RECOURS AU TRAVAIL PAR EQUIPES ET/OU PAR ROULEMENT

Annexe III à l'article 9 relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par du travail par équipes et/ou par roulement

I. Définitions

1. Le travail par roulement
2. Le travail en équipes successives
3. Le travail par équipes chevauchantes

II. Répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures

III. ation

IV.. Affichage des horaires de travail et de la liste nominative des équipes

Article non codifié : MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES SUR UNE PERIODE DE 4 SEMAINES CONSÉCUTIVES

I. Mise en œuvre de l'horaire collectif moyen de 35 heures hebdomadaires par périodes de 4 semaines consécutives

II. Période de référence

III. Programmation des jours ou demi-journées de repos

IV. Gestion et indemnisation des absences

V. Suivi des horaires

Article 10 - COMPTE ÉPARGNE TEMPS

III- DISPOSITIONS SPECIFIQUES À CERTAINES CATEGORIES DE SALARIÉS

Article 11 - LES ASTREINTES

11.1 Organisation

11.2 Périodes d'astreinte

11.3 Indemnisation obligatoire des périodes d'astreinte

11.4 Heures d'intervention pendant les temps d'astreinte

11.5 Repos

Article 12 - RÉGIME GÉNÉRAL APPLICABLE AUX TEMPS DE DÉPLACEMENT

12.1 Déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de travail

12.2 Horaire journalier temps de déplacement compris

IV- FORFAITS

Article 13 - FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE À UN HORAIRE MENSUEL

Article 14 - FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE À UN HORAIRE ANNUEL

14.1 Salariés visés

14.2 Rémunération

14.3 Repos

14.4 Suivi des horaires

14.5 Charge de travail

Article 15 - FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE EU ÉGARD À LA NATURE DES MISSIONS OU DES FONCTIONS

15.1 Les salariés visés

15.2 Définition

15.3 Rémunération

15.4 Repos

ARTICLE 16 - FORFAIT ANNUEL EN JOURS

16.1 Forfait en jours pour les salariés cadres

16.2 Forfait en jours pour des salariés non cadres

V- DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DE L'ACCORD

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 2 – DURÉE, DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR, ET DÉPOT DE L'ACCORD

Organisations signataires

PRÉAMBULE DE L'ACCORD DU 22 JANVIER 1999

L'article premier de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la durée légale du travail à 35 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, et à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Ainsi dans la suite de l'accord du 1^{er} octobre 1996 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord permettant aux entreprises réduisant le temps de travail avant les dates fixées par la loi précitée de préparer le passage aux 35 heures et éventuellement au-delà, et d'envisager les possibilités de nouvelles embauches en bénéficiant des aides de l'état prévues par la même loi.

Le présent accord postule que la mise en œuvre de la réduction du temps de travail peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi pour autant qu'elle soit adaptée aux réalités des entreprises et qu'elle corresponde à une meilleure organisation des horaires de travail pour adapter leurs services aux besoins de la clientèle.

Les organisations patronales tiennent à rappeler :

- la taille particulièrement petite des entreprises des branches,
- la nature de leurs activités : vente, location, service et maintenance des matériels distribués ou loués,
- leur dépendance aux rythmes de travail en même temps que des fortes contraintes économiques qu'elles supportent de par la nature de leurs clients et fournisseurs.

Prenant en compte ces particularités, le présent accord vise, sans nuire à la rentabilité des entreprises, à respecter les équilibres nécessaires entre :

- la défense de l'emploi,
- une anticipation réaliste d'une réduction significative de la durée du travail par rapport aux échéances légales,
- l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés.

Le présent accord comporte en conséquence deux parties :

Une première partie définissant la durée du travail et ses modalités d'organisation au vu de la nouvelle durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Cette partie :

- constitue le nouveau cadre conventionnel applicable à toutes les entreprises de la branche aux échéances légales de passage à 35 heures,
- permet également à ces entreprises d'appliquer les 35 heures avant les échéances légales sans recourir aux aides de l'Etat, dès la publication de l'arrêté d'extension de l'accord.

Une deuxième partie consacrée aux dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage aux 35 heures notamment avec embauches et aides de l'Etat. Cette deuxième partie vaut accord d'application directe pour les entreprises de moins de 50 salariés et constitue un accord cadre pour les entreprises de plus de 50 salariés qui devront, pour bénéficier de ces aides financières, avoir conclu un accord d'entreprise complémentaire.

Les entreprises qui n'anticipent pas le passage à 35 heures restent régies par les dispositions de l'accord d'octobre 1996 jusqu'aux échéances légales.

Pour faire suite à la publication de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont souhaité :

- mettre en place dans la branche, les dispositions nouvelles issues de la loi susmentionnée,
- rendre opérationnels dans la branche des dispositifs d'aménagement du temps de travail adaptés aux cadres et aux salariés itinérants,
- préciser et clarifier, après une année de mise en œuvre de l'accord de branche certaines de ses stipulations posant des difficultés d'application.

PRÉAMBULE DE L'AVENANT N° 4 DU 25 SEPTEMBRE 2003

Pour faire suite à la publication de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont souhaité utiliser les nouveaux espaces de négociations figurant dans cette loi pour :

- mettre à jour l'accord du 22 janvier 1999 modifié,
- tenir compte des difficultés de mises en œuvre de cet accord dans les entreprises qui pour l'essentiel sont composées de petites unités de travail.

Ces difficultés résultent notamment de :

- la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'atelier et au magasin qui n'a cessé de croître,
- la planification du travail qui s'avère de plus en plus difficile à gérer du fait des rythmes de travail des clients et dont les entreprises de la branche sont tributaires.

La nouvelle durée légale du travail étant désormais applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un nouveau barème des salaires minima base 151,67 heures par mois en tenant compte des dispositions prévues à l'article 1 de la loi du 17 janvier 2003.

Les partenaires sociaux n'entendent pas remettre en cause les 35 heures, mais ont décidé d'adapter certaines mesures pour les rendre plus faciles d'accès aux entreprises, tout en veillant à leur équilibre économique. Il s'agit principalement de :

- redéfinir le dispositif des heures supplémentaires compte tenu des difficultés énoncées ci-dessus,
- simplifier les dispositifs d'aménagement du temps de travail pour les rendre plus facilement applicables du fait des dispositions figurant dans la loi du 17 janvier 2003.

PREMIÈRE PARTIE : ADAPTATION ET AMÉNAGEMENT CONVENTIONNEL DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL EN APPLICATION DE LA LOI N° 98-461 DU 13 JUIN 1998

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Ce titre annule et remplace, aux échéances fixées en fin de préambule, le titre I de l'accord du 1^{er} octobre 1996.

Article 1

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n°3 du 20/12/2000)

PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'objet de la présente partie est essentiellement de permettre aux entreprises d'adapter leurs horaires effectifs de travail du fait de la modification de la durée légale du travail, à 35 heures hebdomadaires, en la décomptant :

- sur une semaine,
- sur une période de quatre semaines,
- sur l'année.

Article 2

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n°3 du 20/12/2000)

DURÉE DU TRAVAIL

En application de l'article premier de la loi du 13 juin 1998, la durée légale du travail est fixée :

- pour les entreprises de plus de 20 salariés à 35 heures effectives par semaine à partir du 1^{er} janvier 2000 ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001,
- pour les entreprises de 20 salariés ou moins, à 35 heures effectives par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

Le temps de travail effectif s'entend de la définition donnée à l'article L 212-4 du code du travail.

Pour les salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur, les temps nécessaires aux opérations d'habillage et de déshabillage dans l'entreprise ou sur le lieu de travail sont exclus du temps de travail effectif. Dans ce cas, les salariés concernés bénéficient d'une indemnité due pour chaque jour travaillé ou d'une autre contrepartie équivalente. Le choix de l'employeur s'opère après consultation des représentants élus du personnel s'ils existent ou à défaut, après information des salariés concernés.

Toutefois si l'entreprise assimile les temps visés à l'alinéa précédent à du temps de travail effectif l'indemnité ou la contrepartie n'est pas due.

Article 3

DURÉES MAXIMALES DE TRAVAIL

3-1 Principe

Les durées maximales de travail effectif des salariés concernés, sous réserve des dispositions applicables à l'article 3-2 ci-dessous, ne peuvent excéder les durées maximales légales du travail soit :

- 10 heures par jour,
- 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,
- 48 heures sur une même semaine.

3-2 Dérogation à la durée maximale journalière de travail

Afin de répondre aux besoins de la clientèle agricole, la durée maximale journalière de travail peut être portée à 12 heures par jour en période de gros travaux agricoles.

Article 4

PÉRIODES DE REPOS

4-1 Repos journalier

4-1-1 4-1-1 Principe

Le repos entre deux périodes journalières de travail est d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

4-1-2 rogations

La durée du repos quotidien peut être réduite au minimum à 9 heures encas :

- de surcroît d'activité lié aux gros travaux agricoles,
- de travaux urgents tels que définis à l'article 4-3-2-2 ci-dessous.

Lorsque le salarié n'a pu bénéficier de 11 heures consécutives de repos, il bénéficie d'un repos de remplacement équivalent au temps de repos non pris.

Ce repos doit obligatoirement être pris le plus tôt possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date à laquelle il ne l'a pas été.

4-2 Pause⁽¹⁾

Chaque période journalière de travail d'une durée maximale de 6 heures doit être interrompue par une pause.

La durée totale de la pause, y compris celle consacrée au repas, ne peut être inférieure à une demi-heure.

4-3 Repos hebdomadaire

4-3-1 4-3-1 Principe

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives, incluant le dimanche à l'exception des cas visés au 4-3-2 ci-dessous.

4-3-2 2 Dérogations au repos hebdomadaire

4-3-2-1 Travail du dimanche par roulement

Pour assurer des permanences de dépannage de machines agricoles, le personnel strictement nécessaire des ateliers ou magasins de pièces de rechange pourra être appelé à travailler en nombre restreint certains dimanches et par roulement, conformément aux dispositions des articles L 221-9 et R 221-4 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L 212-14 du code du travail (arrêté du 14/04/99 art.1).

Le nombre de dimanches ainsi travaillés est limité à 10 par an et parsalarié.

Les heures de travail effectuées les dimanches donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire de 50 % ou à un repos équivalent pour chaque heure travaillée, s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations légales pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées les dimanches donnent droit à un repos équivalent, le minimum de 36 heures consécutives de repos hebdomadaire devant être respecté, sous réserve des dérogations prévues par l'article 4-1-2 ci-dessus (*alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 221-2 du code du travail, arrêté du 14/04/99 art.1*)

4-3-2-2 Travaux urgents

Des réparations de matériels agricoles, de travaux publics, ou de manutention dont l'exécution immédiate est nécessaire peuvent être effectuées les dimanches, conformément aux dispositions de l'article L 221-12 du code du travail.

Dans ce cas, outre la rémunération des heures travaillées et des majorations légales pour heures supplémentaires, les salariés bénéficient d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé.

4-4 Travail des jours fériés

4-4-1 Recours

Des réparations de matériels agricoles, de travaux publics ou de manutention peuvent être effectuées exceptionnellement certains jours fériés.

4-4-2 Indemnisation

Les heures de travail effectuées les jours fériés donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire de 50 % ou à un repos équivalent pour chaque heure effectuée s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations légales pour heures supplémentaires.

En outre, les heures de travail effectuées les jours fériés donnent droit à un repos équivalent.

4-5 Travail de nuit

4-5-1 Recours

La maintenance et/ou la réparation de matériels agricoles, de travaux publics ou de manutention peuvent être effectuées, à titre exceptionnel ou habituel, de nuit.

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué entre 22 heures et 6 heures du matin.

4-5-2 2 Indemnisation du travail de nuit

4-5-2-1 Travail exceptionnel de nuit

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire ou à un repos de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, aux majorations légales pour heures supplémentaires.

4-5-2-2 Travail habituel de nuit

Lorsque le contrat de travail prévoit que tout ou partie du temps de travail s'effectue de manière habituelle de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures du matin donnent lieu, au choix du salarié, à une majoration de salaire ou à un repos de 35 % s'ajoutant le cas échéant aux majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 5

(Modifié en dernier lieu par avenant n°5 du 19 janvier 2006)

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les partenaires sociaux conviennent de modifier, à compter des échéances légales du passage à la durée hebdomadaire du travail à 35 heures rappelées à l'article 2 du présent accord, les dispositions de l'accord du 1^{er} octobre 1996 relatives aux heures supplémentaires.

5-1 Recours aux heures supplémentaires

Du fait des spécificités des activités de la branche :

- multiplicité des entreprises de prestations de services fonctionnant en petites unités,
- diversité des métiers : maintenance, réparation, distribution, location,
- interventions chez les clients,

les heures supplémentaires permettent de faire face aux variations d'activité notamment lorsque celles-ci sont imprévisibles.

5-2 Contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires

À compter du 1^{er} janvier 2006, le contingent conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié. Toutefois, du fait des activités spécifiques exercées dans la branche, les partenaires sociaux donnent la possibilité aux entreprises de recourir à un contingent conventionnel d'heures supplémentaires de 220 heures par an et par salarié, à condition qu'elles indemnisent les 40 heures supplémentaires ainsi octroyées dans les conditions définies au paragraphe 5.3.

Pour les salariés soumis à une annualisation du temps de travail le contingent annuel conventionnel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires se calcule par année civile et parsalarié.

Toutefois, dans le cadre de la mise en place en cours d'année, d'un aménagement du temps de travail sur la base des articles 7 et 8 de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999, le contingent annuel s'applique sur la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise. Pour la période de l'année civile qui précède la mise en place de l'aménagement du temps du travail, le contingent est calculé au prorata du nombre de semaines déjà écoulées.

5-3 Modalités de paiement des heures supplémentaires incluses dans le contingent conventionnel

À compter du 1^{er} janvier 2006, les entreprises indemnisent les heures supplémentaires selon les dispositions suivantes :

- dans la limite de 180 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire aux taux suivants :
 - 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires hebdomadaires,
 - 50 % au-delà.
- au-delà de 180 heures et dans la limite de 220 heures, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 50 % dès la 181^{ème} heure.

La semaine s'entend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. Toutefois, elle peut s'entendre du dimanche 0 heure au samedi 24 heures en application d'un accord d'entreprise.

Exemple : du 1^{er} janvier au 30 novembre 2006 un salarié a effectué 180 heures supplémentaires. Durant la semaine du 4 décembre au 10 décembre, il travaille 39 heures. Il a donc accompli 4 heures supplémentaires qui seront directement majorées à 50 % et non à 25 % puisque le volume de 180 heures supplémentaires a déjà été utilisé.

5-4 Conversion du paiement en temps des heures supplémentaires

5-4-1 Heures supplémentaires effectuées à l'intérieur des contingents conventionnels

- Chaque salarié peut demander, individuellement, à remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, de leurs majorations, et/ ou bonification par un repos de remplacement équivalent. Les modalités de prise du repos sont alors fixées d'un commun accord avec l'employeur.
- En l'absence d'opposition du comité d'entreprise et en l'absence de cette institution, à défaut de celle des délégués du personnel, les entreprises peuvent remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, de leurs majorations, et/ ou bonification par un repos de remplacement équivalent. Les modalités de prise du repos sont alors fixées avec les représentants du personnel s'ils existent.
- Les entreprises qui n'ont pas de comité d'entreprise ou à défaut de délégués du personnel, peuvent, avec l'accord des salariés concernés, remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, de leurs majorations, et/ou bonification par un repos de remplacement équivalent. Les modalités de prise du repos sont alors fixées avec l'ensemble du personnel concerné.

Les heures supplémentaires et majorations et/ou bonification afférentes dont le paiement a été remplacé par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

5-4-2 Heures supplémentaires autorisées au-delà des contingents conventionnels : repos compensateur de remplacement

Après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut de celle des délégués du personnel et autorisation de l'inspecteur du travail, les heures supplémentaires exceptionnellement effectuées au-delà des contingents annuels d'heures supplémentaires sont compensées en temps.

Elles donnent droit à un repos compensateur de remplacement égal à 1 heure 30 minutes pour chaque heure supplémentaire effectuée au-delà des contingents conventionnels.

Le repos acquis au titre de ces heures doit être pris par demi-journée ou par journée entière.

Les modalités de prise du repos sont organisées par le chef d'entreprise, après concertation avec les délégués du personnel s'ils existent ; à défaut, après concertation avec les salariés concernés. Toutefois, en fin d'année civile, le repos acquis, même s'il est inférieur à une demi-journée, est pris

dans le délai maximum de 6 mois.

À la demande du salarié 50 % au plus de ces heures pourront être indemnisés.

5-5 Repos compensateur

Pour les modalités de calcul du repos compensateur, il est fait application des dispositions légales.

La conversion des heures supplémentaires en repos de remplacement ne dispense pas les entreprises du respect du droit à repos compensateur légal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le repos compensateur légal doit être obligatoirement pris dans un délai maximum de 4 mois.

II - MISE EN PLACE DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL DE 35 HEURES ET ORGANISATION DU TRAVAIL

(Complété par avenant n°3 du 20 décembre 2000)

Ce titre annule et remplace aux échéances fixées en fin de préambule :

- le III de l'accord du 1^{er} octobre 1996 et son annexe,
- et l'avenant n° 57 du 4 mai 1994.

Les parties signataires conviennent que les entreprises ou établissements peuvent mettre en place les 35 heures hebdomadaires sur la base du ou des systèmes d'aménagement du temps de travail qui correspondent le mieux à leurs besoins et aux souhaits de leurs salariés.

Eu égard à la diversité des métiers et des rythmes de travail spécifiques, la mise en place des 35 heures est applicable sur la base d'une ou plusieurs modalités par entreprise, par établissement, par service ou par catégorie professionnelle.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application de ces différentes modalités d'organisation du temps de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation n'a pu aboutir, leur application est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cas où il a été établi, depuis plus d'un an, par procès-verbal, la carence des élections des représentants du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre l'initiative d'organiser les élections en vue de la mise en place de représentants du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas où il a été établi, depuis moins d'un an, par procès-verbal, la carence des élections des représentants du personnel, ainsi que dans les établissements de moins de 11 salariés, les modalités d'aménagement du temps de travail ne peuvent être mises en œuvre qu'après information des salariés concernés.

Article 6

MISE EN PLACE DES 35 HEURES À LA SEMAINE

L'horaire de travail peut être fixé dans un cadre hebdomadaire entre 4 et 6 jours, selon une répartition quotidienne prédéterminée.

Article 7

(Modifié en dernier lieu par avenant n°4 du 25 septembre 2003)

MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES EN MOYENNE SUR L'ANNÉE PAR L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS

La mise en place de la réduction de l'horaire légal de travail de 39 à 35 heures peut être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos, dans la limite de la durée annuelle

légal de travail de 1600 heures (1607 heures à compter du 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-9 du code du travail issu de la loi n° 2004-426 du 30 juin 2004).

Cette modalité est particulièrement adaptée au personnel d'encadrement et aux cadres.

Les conditions dans lesquelles cette modalité d'organisation du temps de travail peut être mise en place sont détaillées dans l'annexe I au présent accord.

ANNEXE I

(MODIFIÉ EN DERNIER LIEU PAR AVENANT N°4 DU 25 SEPTEMBRE 2003)

APPLICATION DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES PAR L'ATTRIBUTION DE JOURS DE REPOS

I - DÉTERMINATION DE L'HORAIRE COLLECTIF

L'horaire collectif des salariés peut être compris entre 36 et 39 heures hebdomadaires avec attribution de jours de repos afin que l'horaire hebdomadaire des salariés soit, en moyenne sur l'année, de 35 heures.

L'horaire collectif des salariés concernés peut être fixé, quelle que soit la répartition hebdomadaire, à :

- 39 heures hebdomadaires avec attribution de 24 jours de repos,
- 38 heures hebdomadaires avec attribution de 18 jours de repos,
- 37 heures hebdomadaires avec attribution de 12 jours de repos,
- 36 heures hebdomadaires avec attribution de 6 jours de repos

Si l'entreprise, pour des raisons tenant à son organisation interne, opte après consultation des délégués du personnel ou à défaut après concertation avec les salariés concernés, pour un horaire collectif différent de celui défini ci-dessus, le nombre de jours de repos devra alors être calculé au prorata du nombre de jours défini ci-dessus.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire défini ne sont pas des heures supplémentaires.

Si par suite d'absences, le salarié n'a pas effectué la totalité de son horaire annuel de travail, le nombre de jours de repos tel que défini ci-dessus sera réduit au prorata temporis du nombre de mois ou semaines de travail réellement effectué.⁽¹⁾

II - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

La période de référence pour la mise en place de cette modalité d'organisation du temps de travail est soit l'année civile, soit une période de 12 mois consécutifs.

III - PRISE DES REPOS

L'employeur doit veiller à ce que les salariés concernés prennent effectivement les jours de repos qu'ils ont acquis, à l'intérieur de la période de référence définie.

La prise de ces jours est fixée pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié au choix de l'employeur. Ils peuvent être pris par demi-journée ou par journée entière.

~~Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié font obstacle à la prise des repos prévus, les repos non pris doivent impérativement l'être dans les 3 premiers mois de la période de référence suivante (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 14/04/99).~~

IV - AFFECTATION AU COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le salarié peut décider d'affecter la moitié de ses jours de repos au compte épargne temps.

V - GESTION ET INDEMNISATION DES ABSENCES

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et conventionnels ou de périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des règles légales et réglementaires qui assimilent des temps non travaillés à du temps de travail effectif.

VI - DÉPART EN COURS DE PÉRIODE

Si le salarié quitte l'entreprise sans avoir pu prendre tout ou partie de ses jours de repos, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis.

Si le salarié a pris plus de jours que ceux acquis, il est opéré sur la dernière fiche de paie une régularisation sur salaire équivalente au surplus de jours de repos pris. Toutefois, il n'est pas opéré de régularisation en cas de licenciement économique ou départ ou mise à la retraite du salarié.

VII - LISSAGE DE LA RÉMUNÉRATION

Les salariés bénéficieront d'une rémunération mensuelle lissée sur la base de 151,67 heures, indépendamment de l'horaire réel mensuel effectué.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L 424-1, L 434-1, L 932-1 et R 241-53 du code du travail, arrêté du 14 avril 99 art 1^{er}.

Article 8

(Modifié en dernier lieu par avenant n°4 du 25 septembre 2003)

MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES SUR LA BASE D'UNE ANNUALISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

L'annualisation permet à l'employeur de répartir les horaires de travail sur tout ou partie de l'année dans la limite d'une durée annuelle de référence de 1600 heures travaillées (1607 heures depuis le 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-8 du code du travail issu de la loi n° 2004-426 du 30 juin 2004).

Les conditions dans lesquelles cette modalité d'organisation du temps de travail peut être mise en place sont détaillées dans l'annexe II au présent accord.

ANNEXE II

(MODIFIÉ EN DERNIER LIEU PAR AVENANT DU 24 JANVIER 2012 RELATIF À LA CLASSIFICATION)

MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES PAR ANNUALISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

I - PRINCIPE

L'annualisation permet de faire varier l'horaire hebdomadaire de travail sur tout ou partie de l'année, les périodes de haute et de basse activité devant ainsi se compenser dans la limite d'une durée annuelle égale à 1 600 heures (1 607 heures depuis le 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-8 du code du travail issu de la loi n° 2004-426 du 30 juin 2004).

Ne sont pas visés par l'annualisation :

- les salariés intérimaires,
- les mineurs salariés embauchés dans le cadre d'un contrat de travail en alternance.

II - PÉRIODE

L'annualisation se calcule sur une période de 12 mois consécutifs.

III - DURÉE MAXIMALE DU TRAVAIL

La durée maximale hebdomadaire du travail dans le cadre de l'annualisation est de 44 heures.

Toutefois, pour faire face notamment à la période ponctuelle des grands travaux ou à des commandes exceptionnelles, cette durée peut être portée à 46 heures sur une durée maximale de 3 semaines, consécutives ou non.

IV - DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL

La durée annuelle de travail est de 1 600 heures (1 607 heures depuis le 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-8 du code du travail, issu de la loi n° 2004-426 du 30 juin 2004).

Pour les salariés embauchés en cours de période d'annualisation, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, l'entreprise applique sur la période restant à courir :

- soit un horaire de 35 heures hebdomadaires
- soit l'horaire collectif du service ; la rémunération du salarié sera alors calculée sur la base de l'horaire réel qu'il aura effectué.
- soit un horaire individuel annualisé calculé au prorata du nombre de semaines travaillées et en tenant compte du droit à congés payés du salarié.

V - RÉMUNÉRATION ET LISSAGE

L'annualisation n'entraîne aucune modification du salaire de base antérieur.

Les salariés bénéficieront d'une rémunération établie sur la base du nouvel horaire, indépendamment de l'horaire réel effectué.

VI - PROGRAMMATION ANNUELLE ET INFORMATION DES SALARIÉS

Le programme annuel indicatif fait apparaître les dates de début et de fin de chacune des phases, ainsi que l'horaire y afférent.

Les salariés seront informés, au moins 15 jours avant, de leur date d'application et du programme indicatif de l'annualisation, par affichage par le chef d'entreprise dans chacun des lieux de travail.

Toutefois,

- Le personnel d'encadrement classé au minimum au niveau V de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010,
- Les commerciaux non soumis au statut de VEP, les mécaniciens et les techniciens dont plus de 50 % du temps de travail s'exercent à l'extérieur de l'entreprise,

ne peuvent, de par la nature de leur fonction, s'insérer dans l'horaire collectif de leur service.

Ils doivent toutefois bénéficier de la réduction du temps de travail.

Aussi, compte tenu de leur autonomie, les salariés visés ci-dessus détermineront, en fonction de leur charge de travail et après concertation avec la direction, leur horaire de travail qui ne pourra excéder les durées maximales du travail.

VII - MODIFICATIONS

Le calendrier est indicatif et pourra faire l'objet, en fonction des nécessités de l'entreprise, de modifications. Ces modifications éventuelles sont portées à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, au minimum 7 jours avant leur entrée en vigueur. Ce délai pourra être réduit à 24 heures en cas de variation soudaine et imprévisible d'activité (changement de météo, commandes exceptionnelles etc.).

VIII - HEURES EFFECTUÉES DANS LE CADRE DE L'HORAIRE ANNUALISÉ

Les heures travaillées chaque semaine au-delà de la moyenne hebdomadaire, dans la limite de 44 heures ou 46 heures et résultant de l'annualisation, n'ont pas le caractère d'heures supplémentaires. Elles ne supportent pas de majoration, ne sont pas prises en compte pour le calcul des repos compensateurs et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

IX - HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTUÉES AU-DELÀ DE LA DURÉE ANNUELLE DE TRAVAIL

Dans le cas où, sur la période d'annualisation, la situation des comptes fait apparaître que la durée annuelle du travail du salarié excède la durée annuelle de référence de 1 600 heures (*1 607 heures depuis le 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-8 du code du travail, issu de la loi n° 2004-426 du 30 juin 2004*), chaque heure supplémentaire effectuée au-delà ouvre droit à une majoration de salaire de 50 %. Ne sont pas concernées par cette disposition, les heures effectuées au-delà des plafonds hebdomadaires définis au paragraphe III de l'annexe II de l'article 8 de l'accord du 22 janvier 1999 et indemnisées en cours de période selon les dispositions prévues à l'article 5-3 modifié de l'accord du 22 janvier 1999.

Les heures supplémentaires ainsi effectuées peuvent être indemnisées sous forme de repos compensateur de remplacement dans les conditions figurant à l'article 5-4 modifié de l'accord du 22 janvier 1999.

La durée annuelle de référence doit être ajustée pour tenir compte du nombre de jours de congés payés pris par le salarié au cours de la période annuelle de référence.

X - SUIVI DES HORAIRES

L'employeur met à jour mensuellement le compte individuel de chaque salarié.

Doit figurer sur ce décompte :

- le nombre d'heures de travail prévu par semaine,
- le nombre d'heures travaillées dans la semaine,
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine,

- l'écart chaque semaine entre le nombre d'heures travaillées et l'horaire prévu,
- la somme des écarts cumulés depuis le début de la période annuelle de travail,
- le cas échéant, le nombre de jours de repos pris et résultant de la réduction d'horaire.

XI - GESTION ET INDEMNISATION DES ABSENCES

1 - Indemnisation des absences indemnisables

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et conventionnels ou de périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette dernière est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que définie au paragraphe V ci-dessus ou selon les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur ; la même règle s'applique pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour celui de l'indemnité de départ en retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des règles légales et réglementaires qui assimilent des temps non travaillés à du temps de travail effectif.

2 - Décompte de toutes les absences

En cas d'absence, le compte individuel du salarié est mis à jour sur la base de l'horaire que le salarié aurait fait s'il avait travaillé.

XII - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est rompu en cours de période, sa rémunération est régularisée en fonction de son temps réel de travail. Toutefois, en cas de licenciement économique ou départ en retraite, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation et à une rémunération immédiate, l'entreprise arrête le compte de chaque salarié à l'issue de la période de travail retenue.

Le résultat global de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

XIII - CHOMÂGE PARTIEL

Les dispositions légales ou conventionnelles régissant le chômage partiel s'appliquent :

- quand la durée hebdomadaire moyenne du travail devient inférieure à 28 heures,
- quand en fin de période, il apparaît que la durée annuelle de référence ne pourra pas être atteinte.

Article 9

MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES PAR RECOURS AU TRAVAIL PAR ÉQUIPES ET/OU PAR ROULEMENT

Les entreprises peuvent, sous réserve d'avoir satisfait aux consultations définies au début du II, mettre en place les différentes modalités d'aménagement du temps de travail en ayant recours au travail par équipes et/ou par roulement.

Les conditions dans lesquelles cette modalité d'organisation du temps de travail peut être mise en place sont détaillées dans l'annexe III au présent accord.

ANNEXE III MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES PAR DU TRAVAIL PAR ÉQUIPES ET/OU PAR ROULEMENT

Afin de répondre aux besoins de services de la clientèle, la mise en place des 35 heures selon les modalités définies aux articles 6-7-8, peut s'effectuer dans le cadre du travail par équipes ou par roulement sur tout ou partie de l'année.

Les horaires d'ouverture des entreprises qui utilisent ces modes d'organisation du temps de travail ne peuvent pas débuter avant 6 heures du matin et doivent se terminer au plus tard à 22 heures.

I - DÉFINITIONS

1 - Le travail par roulement

Le travail par roulement permet à l'entreprise d'accorder aux salariés le deuxième jour de repos à des jours différents de la semaine. Le 2^{ème} jour de repos doit précéder ou suivre le dimanche, ou être fixé en accord avec le salarié un autre jour de la semaine.

2 - Le travail en équipes successives

Le travail en équipes successives est un travail exécuté par des équipes de salariés qui se succèdent sur un même poste de travail sans chevauchement, dans le cadre de la semaine.

3 - Le travail en équipes chevauchantes

Le travail par équipes chevauchantes est un travail exécuté par des équipes de salariés soumis à des horaires qui se chevauchent quelques heures dans la journée ou quelques jours dans la semaine.

II - RÉPARTITION DE L'HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES

Par dérogation à l'article 6, en période de gros travaux agricoles, ou en cas de commandes exceptionnelles, l'horaire hebdomadaire des salariés peut être réparti sur 3 jours et demi. L'employeur devra informer les salariés concernés au minimum 15 jours avant la modification de leur horaire de travail.

III - RÉMUNÉRATION

La mise en place du travail par équipe ou par roulement n'entraîne aucune modification du salaire de base antérieur.

IV - AFFICHAGE DES HORAIRES DE TRAVAIL ET DE LA LISTE NOMINATIVE DES ÉQUIPES

L'horaire collectif de travail de chacune des équipes et sa répartition doivent être affichés au minimum 15 jours avant leur date d'application et transmis pour information à l'inspecteur du travail.

La composition nominative de chaque équipe doit, soit être affichée sur le tableau des horaires de travail, soit être mentionnée sur un registre tenu constamment à jour et mis à la disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel.

Article non codifié

(créé par l'article 4 de l'avenant n°3 du 20/12/2000)

MISE EN PLACE DES 35 HEURES HEBDOMADAIRES SUR UNE PÉRIODE DE 4 SEMAINES CONSÉCUTIVES

En application de l'article L 212-9 – I du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 9 de la loi du 19 janvier 2000, la durée du travail peut être réduite en tout ou partie en deçà de 39 heures, par attribution sur une période de quatre semaines calendaires consécutives et selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures.

Cette modalité est particulièrement adaptée aux petites entreprises de la branche.

Ce dispositif complète les systèmes d'aménagement du temps de travail prévus au II de la première partie de l'accord de branche.

I - MISE EN ŒUVRE DE L'HORAIRE COLLECTIF MOYEN DE 35 HEURES HEBDOMADAIRES PAR PÉRIODES DE 4 SEMAINES CONSÉCUTIVES

La durée du travail des salariés peut être comprise entre 35 et 39 heures hebdomadaires avec attribution de jours ou demi-journées de repos de telle sorte que l'horaire hebdomadaire des salariés sur la période de quatre semaines soit en moyenne de 35 heures.

La détermination du droit à repos est liée au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de 35 heures à concurrence d'une durée hebdomadaire de 39 heures par semaine. Ainsi, les absences non assimilées à du temps de travail effectif réduisent à due proportion le droit à repos du salarié.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures et comprises dans le cadre de l'horaire défini dans la limite de 39 heures hebdomadaires ne sont pas des heures supplémentaires.

II - PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Les entreprises appliquant un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures par période de 4 semaines consécutives le maintiennent pendant une période minimale de 12 mois consécutifs.

III - PROGRAMMATION DES JOURS OU DEMI-JOURNÉES DE REPOS

L'employeur définit après consultation des représentants du personnel les modalités d'établissement du calendrier des dates de prise de repos. Le salarié en est informé 15 jours avant sa mise en œuvre.

Il veille à ce que les salariés concernés prennent effectivement à l'intérieur de la période de 4 semaines consécutives définie au premier alinéa de l'article 4 ci-dessus, les repos qu'ils ont acquis.

En cas de nécessité, les dates des journées ou demi-journées de repos peuvent être modifiées par l'employeur

moyennant un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Si une absence justifiée du salarié fait obstacle à la prise des repos prévue, ces repos doivent impérativement l'être au cours de la période suivante.

IV- GESTION ET INDEMNISATION DES ABSENCES

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et conventionnels ou de périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen prévu, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et réglementaires qui assimilent le temps non travaillé à du temps de travail effectif.

V - SUIVI DES HORAIRES

Conformément aux dispositions de l'article D 212-23 du code du travail, un document indiquant le total des heures effectuées depuis le début de la période de référence doit être annexé à la dernière fiche de paie de la période de référence ou, en cas de départ en cours de période, avec la dernière fiche de paie du salarié.

Article 10

COMPTE ÉPARGNE TEMPS

L'accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne temps (auquel s'est substitué l'accord du 26 mars 2013) demeure applicable.

Ce compte pourra également être alimenté par les nouveaux éléments prévus au présent accord.

Pour les composantes du compte qui sont modifiées par le présent accord, il convient de substituer aux références de l'accord du 1^{er} octobre 1996, celles du présent accord.

III - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

Ce titre annule et remplace le II de l'accord du 1^{er} octobre 1996 aux échéances fixées en fin de préambule.

Article 11

LES ASTREINTES

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes. Leur mise en place s'effectue sur la base du volontariat des salariés.

Le contrat de travail des nouveaux embauchés ou un avenant à celui en cours d'exécution des salariés concernés fixe les modalités d'organisation et d'indemnisation de ces astreintes. Le contrat ou l'avenant précise notamment le

nombre maximal d'astreintes que le salarié peut être amené à effectuer dans une année, leur répartition et que le salarié peut vaquer librement à ses occupations pendant qu'il est d'astreinte.

11-1. Organisation

Un calendrier des astreintes doit être communiqué à chaque salarié concerné au moins 1 mois avant la prise d'astreinte, il pourra être modifié moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Ce délai peut être ramené à 24 heures en cas d'indisponibilité, de maladie ou d'accident de la personne initialement d'astreinte.

11-2. Périodes d'astreinte

Les salariés concernés peuvent être d'astreinte :

- de jour, soit de 8 heures à 18 heures,
- de nuit, soit à partir de 18 heures jusqu'à 8 heures le lendemain matin.

11-3. Indemnisation obligatoire des périodes d'astreinte

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'une indemnité d'astreinte égale à :

- 3,2 fois le taux du SMIC horaire par jour d'astreinte
- 4 fois le taux du SMIC horaire par nuit d'astreinte
- 4,8 fois le taux du SMIC horaire par dimanche ou jour férié d'astreinte qu'il s'agisse d'une astreinte de jour ou de nuit.

Pour calculer l'indemnité d'astreinte, il convient de se référer au taux horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} juillet de chaque année.

Si la période d'astreinte est inférieure à 7 heures, l'indemnité ci-dessus est proratisée sur la base de la durée réellement effectuée divisée par 7. Toutefois pour toute période d'astreinte inférieure à 2 heures, il ne pourra y avoir en aucun cas une indemnité d'astreinte inférieure à 2/7.

11-4. Heures d'intervention pendant les temps d'astreinte

Les périodes d'intervention du salarié pendant l'astreinte sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées sur la base du salaire réel et supportent le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.

Les heures d'intervention effectuées les dimanches et jours fériés ouvrent droit à une majoration de salaire de 50 %. Celles effectuées de nuit ouvrent droit à une majoration de salaire de 35 %.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

11-5. Repos

Le salarié qui a effectué des heures d'intervention entre deux périodes journalières de travail ou la nuit en dehors du dimanche bénéficie d'un repos journalier minimum de

11 heures, sous réserve des dérogations prévues à l'article 4-1-2 ; l'intervention d'un salarié le dimanche ne peut le priver d'un repos hebdomadaire de 36 heures, sous réserve des dérogations prévues à l'article 4-3-2.⁽¹⁾

Article 12

RÉGIME GÉNÉRAL APPLICABLE AUX TEMPS DE DÉPLACEMENT

12-1. Déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de travail (Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 14 avril 1999)

~~Lorsque le personnel d'intervention est contraint de dépasser son horaire journalier du fait des temps de déplacement effectués pour se rendre d'un client à un autre, ces derniers sont du temps de travail effectif. Ils sont rémunérés mais ne sont pris en compte, pour déterminer la durée maximale quotidienne du travail, qu'après une franchise maximum d'une heure par jour.~~

12-2. Horaire journalier temps de déplacement compris

Il est précisé que l'horaire de travail, temps de déplacement compris, ne peut excéder 12 heures par jour. S'il s'avère que la nature de l'intervention peut conduire au dépassement de cette durée, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles ce dépassement peut être évité en prévoyant que le salarié loge sur place.

IV - FORFAITS

(Modifié en dernier lieu par l'avenant n°7 du 16 février 2016)

Les entreprises et les salariés connaissent quatre types de forfait : le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel, et le forfait sans référence horaire et le forfait en jours.

Les forfaits obéissent aux règles et principes suivants :

- L'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail.
- Le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application des articles L 221-2 du code du travail, arrêté du 14/04/99 art 1er.

Article 13

(Modifié par avenant n°3 du 20 décembre 2000)

FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE À UN HORAIRE MENSUEL

Le forfait avec référence à un horaire mensuel s'adresse à tout salarié qui effectue un nombre constant d'heures supplémentaires.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail, sur lequel est calculé le forfait, est déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas. Elle doit résulter d'un accord de volonté non équivoque des parties, d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération forfaitaire convenue doit être au moins égale au salaire de base du salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le forfait mensuel peut également s'appliquer aux salariés cadres visés à l'article L 212-15-3 du code du travail. Le volume du forfait ainsi que la rémunération sont définis entre le salarié cadre et son employeur et précisés dans un avenant au contrat de travail.

Article 14

(Modifié en dernier lieu par avenant portant révision du 24 janvier 2012)

FORFAIT AVEC RÉFÉRENCE À UN HORAIRE ANNUEL

14-1. Salariés visés

Le forfait annuel en heures peut être conclu avec :

1° les salariés cadres remplissant les conditions définies à l'article L 212-15-3 du code du travail dont le volume annuel de la durée de leur temps de travail est connu mais dont les modalités de son fractionnement ne peuvent être préétablies du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent ou du degré d'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

2° les salariés dont l'emploi est classé au minimum au niveau VI de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 pouvant se voir attribuer la qualité de cadre au sens de la convention collective conformément au premier alinéa de l'article 26 chapitre I s'ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail d'une réelle autonomie. Peuvent être visés par cette disposition :

- les responsables d'établissement,
- les commerciaux ne répondant pas au statut de VRP,
- les responsables d'un service ou d'une équipe.

3° les salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Sont réputés itinérants, les salariés qui exercent de façon habituelle et régulière leur activité en dehors des locaux de l'entreprise. Ces salariés exercent leur activité sur ordre de leur hiérarchie mais sans recevoir de consignes techniques particulières pour l'exécution de leurs tâches habituelles du fait de leur niveau de compétence.

Les salariés visés par le forfait annuel en heures répartissent d'un commun accord avec l'employeur l'horaire de travail sur tout ou partie des jours ouvrables de la semaine, en fonction de la charge de travail.

14-2. Rémunération

La rémunération forfaitaire pour la durée annuelle de travail convenue dans le contrat ou son avenant est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié sur une base annuelle.

La rémunération forfaitaire annuelle tient compte des heures supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration et ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale du travail multiplié par 12 et majoré dans les conditions suivantes :

Par rapport à la durée annuelle légale du travail de 1 600 heures (1 607 heures depuis le 1er juillet 2004 en application de la loi n° 2004-426 du 30 juin 2004)	Rémunération forfaitaire annuelle minimale par rapport au salaire conventionnel mensuel x 12
+ 10 % au plus	+ 15 %
Au-delà de 10 à 20 % au plus	+ 30 %

Si le salarié n'a pas acquis un droit complet à congés payés, le nombre d'heures annuel de référence est augmenté du nombre d'heures correspondant aux congés auxquels il ne peut prétendre.

Exemple :

Un salarié dont l'emploi est classé au coefficient 340 se voit proposer un forfait avec référence à un horaire annuel de 1600 heures majoré de 10 % soit 1760 heures.

Sa rémunération forfaitaire annuelle doit être au moins égale au salaire minima du coefficient 340 x 12 majoré de 15%, soit au 1^{er} septembre 2003 :

(1 670, 38 € x 12) x 1,15 = 23 051, 24 €.

Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle minimale telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cours de l'année, à l'exclusion de la prime d'ancienneté et s'il y a lieu des sommes issues de la participation et de l'intéressement prévus par la loi.

Le bulletin de paie doit faire apparaître la durée moyenne mensuelle sur la base de laquelle la rémunération forfaitaire a été convenue (soit la durée annuelle forfaitaire telle que définie ci-dessus, divisée par 12).

Si, en fin d'année civile, la durée annuelle convenue au contrat a été dépassée, les heures excédentaires sont payées, en accord avec le salarié, sur la base du taux horaire de l'intéressé, majoré au taux légal, ou peuvent être remplacées par un repos équivalent que le salarié peut affecter au compte épargne temps.

14-3. Repos

Outre cette majoration salariale, les salariés au forfait avec référence à un horaire annuel bénéficient d'une semaine de repos par an.

Le salarié peut affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne temps.

14-4. Suivi des horaires

Un contrôle de la durée du travail doit être mis en place, permettant de comptabiliser :

- le nombre d'heures de travail par jour,
- les temps de repos quotidien et hebdomadaire,
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

14-5. Charge de travail

L'employeur ou son représentant est tenu à un entretien annuel avec le salarié au cours duquel sont examinées l'organisation et la charge de travail.

Article 15

(Modifié en dernier lieu par l'avenant portant révision du 24 janvier 2012)

FORFAIT SANS RÉFÉRENCE HORAIRE EU ÉGARD À LA NATURE DES MISSIONS OU DES FONCTIONS

Les parties signataires s'inscrivent dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et des réflexions menées depuis pour inclure les fonctions d'encadrement dans le bénéfice de la réduction du temps de travail.

D'ores et déjà, elles conviennent que les personnels ci-dessous définis bénéficient immédiatement d'une réduction du temps de travail prévue à l'article 15-4.

15-1. Les salariés visés

Ne peuvent bénéficier du forfait sans référence horaire que les cadres dirigeants au sens de l'article L 212-15-1 du code du travail. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou ses établissements.

Un cadre dirigeant doit être classé au minimum au niveau VIII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.

15-2. Définition

Le contrat de travail ou son avenant prévoyant une telle convention de forfait doit définir la mission ou la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction ou mission.

15-3. Rémunération

La rémunération forfaitaire est fixée de gré à gré entre l'employeur et le salarié et le plus souvent déterminée annuellement pour ce type de mission ou de fonction.

En tout état de cause, la rémunération forfaitaire doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa mission ou de sa fonction.

La rémunération forfaitaire ne peut être inférieure, sur l'année, au salaire mensuel minimum conventionnel correspondant à la classification de l'intéressé pour la durée légale de travail multiplié par 12, majoré de 35 %. Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle minimale telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant, variables, versés au salarié au cours de l'année.

La rémunération du salarié ne peut être atteinte par une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

15-4. Repos

Les salariés au forfait de mission ou à la nature des fonctions bénéficient de 6 jours ouvrés annuels de repos liés à la réduction du temps de travail.

Le salarié pourra affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne temps.

Article 16
FORFAIT ANNUEL EN JOURS
*(Modifié en dernier lieu par avenant
n°7 du 16 février 2016)*

**Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits
annuels en jours**

Les règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires sont applicables aux salariés bénéficiaires du forfait annuel en jours étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Un entretien a lieu dès lors que de façon répétée l'amplitude de la journée de travail atteindrait treize heures.

Le salarié complète un document mis à sa disposition par l'employeur faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Ce document permet de comptabiliser également :

- le nombre et la date des jours travaillés,
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de six jours par semaine
- les congés payés.

Les entretiens qui ont lieu en cours d'année entre l'employeur et le salarié permettent de traiter les thèmes prévus par la loi (article L3121.46 du code du travail) ainsi que l'amplitude de la charge de travail. Selon les constats opérés par les parties lors de leurs échanges liés à l'exécution des fonctions, il peut y avoir de un entretien par semestre à un entretien par trimestre. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié permettant aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail.

Si les documents rédigés à l'issue de ces entretiens font apparaître une surcharge de travail, l'employeur définit et met en œuvre des mesures permettant de réduire la charge de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté annuellement sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

16-1 Forfait en jours pour les salariés cadres

16-1-1 Salariés visés

Ne peuvent être concernés par ce type de forfait que les salariés cadres classés au minimum au niveau VII de la classification conventionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 qui du fait de la nature de leurs fonctions bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

L'évaluation de la bonne fin de la mission de ces salariés ne s'apprécie pas principalement au regard du temps passé par eux à l'exécuter. Il s'ensuit que ces salariés organisent eux-mêmes leurs journées de travail et peuvent ainsi délimiter l'amplitude de celles-ci.

16-1-2 Régime juridique

Le contrat de travail ou son avenant portant convention de forfait en jours doit recueillir l'accord exprès du salarié et définir la fonction qui justifie l'autonomie dont il dispose pour l'exécution des missions, des tâches ou des devoirs inhérents à celle-ci.

16-1-3 Détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est établi ne peut excéder 217 (218 à compter du 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-45-3 du code du travail issu de la loi n°2004-426 du 30 juin 2004) jours pour une année complète de travail :

Pour calculer ce plafond, sont déduits de 365 jours :

- 104 jours de week-end
- 9 jours fériés
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 10 jours de réduction du temps de travail,

soit un plafond maximum de 217 jours travaillés (218 à compter du 1^{er} juillet 2004, en application de l'article L. 212-45-3 du code du travail issu de la loi n°2004-426 du 30 juin 2004).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence des jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les jours travaillés sont répartis sur certains jours ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

16-1-4 Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés cadres bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié x 12 majoré de 30 %.

Pour calculer la rémunération annuelle, il convient de tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle telle que définie ci-dessus est respectée, sont pris en compte tous les éléments de salaire fixes et, le cas échéant variables, versés au salarié au cours de l'année à l'exclusion de la prime d'ancienneté et s'il y a lieu des sommes issues de la participation et de l'intéressement prévus par la loi.

16-1-5 Modalités de décompte des journées de travail

Aucune prestation de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner de retenue sur salaire.

16-1-6 Durées maximales du travail et de repos

Les salariés bénéficiaires de ce type de forfait sont exclus des dispositions relatives aux durées maximales du travail ; les règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires leur demeurent applicables, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de six jours par semaine.

16-1-7 Repos consécutifs à la réduction du temps de travail

La prise des jours de repos consécutifs à la réduction du temps de travail est fixée par le salarié en tenant compte des impératifs liés à sa fonction et selon des modalités qui sont définies avec la direction. Le salarié complète un document faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

16-1-8 Suivi du nombre de jours travaillés

Un contrôle de la durée du travail est mis en place permettant de comptabiliser :

- le nombre et la date des jours travaillés,
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien,
- les congés payés,
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

16-1-9 Dépassement du nombre de jours travaillés

(Exclu de l'extension par arrêté du 19 novembre 2015, contraire aux dispositions de l'article L.3121-45 du code du travail)

~~En cas de dépassement autorisé par la direction du nombre de jours travaillés sur la période de 12 mois, le nombre de jours excédentaires doit être récupéré dans les 3 premiers mois de la période suivante.~~

16-1-10 Suivi de la charge de travail

(Supprimé par avenant n° 7 du 16 février 2016)

16-1-11 Conséquences des absences pour maladie

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent donner lieu à récupération.

Les salariés concernés restent couverts comme l'ensemble des salariés par le régime de prévoyance de la branche.

16-1-12 Gestion des absences et des départs en cours d'année

En cas d'absence et/ou de départ en cours de période, la rémunération du salarié est régularisée par application du calcul suivant :

$$\frac{\text{nombre de jours travaillés} \times \text{le salaire annuel du salarié}}{\text{nombre de jours fixés par le forfait}}$$

16-2 Forfaits en jours pour les salariés non cadres

16-2-1 Salariés concernés

Sont concernés les salariés autonomes qui occupent des fonctions répondant à deux des trois conditions suivantes :

- caractère itinérant des fonctions,
- réalisation de travaux nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle,
- évaluation de la mission non pas au regard du temps passé à l'exécution mais au regard des objectifs à atteindre (objectifs de chiffre d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés peuvent bénéficier d'un calcul en jours de leur temps de travail. Ils occupent des emplois qui sont classés au minimum au coefficient B40.

Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3121-58 (2°) du code du travail : « Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année : 2° les salariés 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. » (Arrêté du 17 juillet 2017, JO du 22)

16-2-2 Régime juridique

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit recueillir l'accord express du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins deux des trois conditions mentionnées à l'article 16-2-1 ci-dessus.

16-2-3 Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés non cadres concernés bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié concerné x 12 mois majoré de 30 %.

La rémunération annuelle minimale doit tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

16-2-4 Suivi de la charge de travail

Afin d'assurer un suivi permanent de la charge de travail des salariés non cadres bénéficiant d'un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues pour les salariés cadres sont toutes déclarées applicables aux salariés non cadres (Détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, prise des jours de repos, suivi du nombre de jours travaillés, ~~dépassement du nombre de jours travaillés*~~, conséquences des absences pour maladie et gestion des absences et des départs en cours d'année) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les parties apprécient l'adéquation de la charge de travail avec le respect d'une amplitude de travail permettant un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le compte rendu écrit des entretiens précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail.

** Termes exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L.3131-59 (anciennement L.3121-45) : « Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à tout ou partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite. »*

DISPOSITIONS COMMUNES À L'ENSEMBLE DE L'ACCORD

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1 Chapitre 1 de la convention collective modifié par avenant n° 33 du 22 avril 1986.

ARTICLE 2 - DURÉE, DATE D'ENTREE EN VIGUEUR, ET DÉPÔT DE L'ACCORD

Dès lors que l'arrêté d'extension est publié au Journal Officiel de la République, les dispositions du présent accord, conclu à durée indéterminée, s'appliquent :

- aux entreprises qui, à compter de cette date, anticipent la réduction du temps de travail,
- et, en tout état de cause, aux autres entreprises du secteur, à la date de survenance des échéances légales.

Le présent accord, établi en vertu des articles L 132-1 et suivants du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Fait à Paris le 22 janvier 1999 entre les organisations signataires suivantes :

D'autre part :

- Fédération Nationale des Distributeurs Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux Publics et de Manutention (D.L.R.)
- Fédération Nationale des Artisans et Petites Entreprises en milieu rural (F.N.A.R.)
- Syndicat National des Entreprises de Service et de Distribution du Machinisme Agricole (SEDIMA)
- Union Nationale des Spécialistes en Matériels de Pares et Jardins (S.M.J.)

D'autre part :

- Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie (C.F.D.T.)
- Fédération des Cadres de la Métallurgie (C.F.E.-C.G.C.)
- Fédération Nationale CFTC des syndicats de la Métallurgie et Parties Similaires (C.F.T.C.)
- Fédération Force Ouvrière de la Métallurgie (C.G.T.-F.O.)
- Chambre Syndicale Nationale des Voyageurs Représentants et Cadres de Vente de l'Automobile, de l'Aviation, de la Motoculture, du Cycle, des Accessoires et Industries Annexes (C.S.N.V.A.).