

GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE
SEANCE DU 20 NOVEMBRE 2015

Durée du travail

Accord de branche portant modification des articles 19 bis, 20, 20 bis, 37 bis, 38, 39, 56 bis, 57 et 58 de la convention collective nationale des entreprises de publicité et assimilés

Table des matières

PREAMBULE	3
1. REGLES COMMUNES AUX SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES .5	5
1.1. Durée quotidienne	5
1.2. Durée hebdomadaire	5
1.3. Repos quotidien	5
1.4. Repos hebdomadaire	6
1.5. Repos dominical	6
1.6. Travail réalisé exceptionnellement de nuit	6
1.7. Temps de trajet et temps de déplacement professionnel	7
1.8. Les heures supplémentaires	7
1.8.1. Champ d'application	7
1.8.2. Définition	8
1.8.3. Contingent annuel d'heures supplémentaires	8
1.8.4. Contreparties aux heures supplémentaires	8
1.8.5. Modalités de prise du repos compensateur	9
1.9. Décompte des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel	9
2. REGLES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE	10
2.1. Champ d'application	10
2.2. Durée légale du temps de travail et jours de repos	10
2.3. Modalités de décompte du temps de travail	10
3. REGLES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE	11
3.1. Champ d'application	11

3.2 Répartition de la durée du travail	11
3.2.1. Une référence annuelle	11
3.2.2. Modification des horaires	12
3.2.3. L'octroi de jours d'aménagement du temps de travail	12
3.2. Rémunération.....	13
3.3. Absences	13
3.4. Entrée et sortie en cours de période.....	14
3.5. Décompte du temps de travail	14
4. REGLES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR L'ANNEE.....	14
CHAPITRE II – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS.....	16
5. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNEE.....	16
5.1. Champ d'application.....	16
5.2. Mise en place	17
5.3 Formalisation de l'accord du salarié.....	17
5.4 Nombre de jours travaillés dans l'année.....	17
5.5. Suivi de la prise des jours de repos	18
5.6 Nombre maximum annuel de jours travaillés	19
5.7. Suivi de l'organisation et de la charge de travail.....	20
5.7.1. Respect obligatoire des temps de repos minima	20
5.7.2. Amplitude de travail.....	20
5.7.3. Modalités de décompte des jours travaillés et suivi	21

Annexe 1 – Exemple de document de suivi du décompte des jours travaillés

Annexe 2 – Charte de bonnes pratiques

PREAMBULE

La durée du temps de travail est une des composantes principales de l'organisation et du fonctionnement économique des entreprises, ainsi que des conditions de vie personnelle et familiale des salariés¹.

La recherche d'une conciliation optimale entre les intérêts de chacune des parties conduit les entreprises, tout en préservant de manière nécessaire leur performance et leur compétitivité, à veiller au respect de la sécurité et de la santé au travail et à permettre à leurs salariés de trouver le meilleur équilibre possible entre leur vie personnelle, familiale et leur activité professionnelle.

En application des dispositions légales, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les parties rappellent leur attachement au principe du droit à la protection de la santé physique et mentale du salarié.

Il appartient à l'employeur, en liaison avec les différents acteurs de la prévention des risques professionnels, d'évaluer l'ensemble des risques professionnels et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Dans l'évaluation des risques, sont pris en considération les aspects techniques et organisationnels du travail.

Outre les mesures de prévention des risques professionnels, l'effectivité du droit à la santé

¹ Les parties indiquent que par « salarié » elles entendent aussi bien les femmes que les hommes.

des salariés est garantie notamment par les durées minimales de repos ; au-delà de l'application stricte de ces règles, alors que les contraintes organisationnelles des entreprises vont croissantes, les parties appellent au respect des amplitudes de travail maximales.

Les dispositions prévues par le présent accord ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants tels que définis par l'article L.3111-2 du Code du travail

PROJET

CHAPITRE I : DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN HEURES

1. REGLES COMMUNES AUX SALARIES DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES

1.1. Durée quotidienne

Les parties signataires rappellent que la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder dix (10) heures. Toutefois, conformément à l'article D. 3121-19 du Code du travail, cette durée maximale peut être portée à douze (12) heures lorsque l'activité le nécessite.

L'employeur est tenu d'accorder au moins vingt (20) minutes de pause continues au salarié lorsque le temps de travail effectif atteint six (6) heures.

Les parties conviennent que les horaires de travail peuvent, par accord entre l'employeur et le salarié, donner lieu à une certaine souplesse quant aux horaires d'arrivée, de pause déjeuner ou de départ du salarié, sous réserve du bon fonctionnement du service et du respect de la durée hebdomadaire de référence applicable.

1.2. Durée hebdomadaire

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée hebdomadaire du temps de travail est fixée à trente-cinq (35) heures de temps de travail effectif par semaine civile.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit (48) heures de temps de travail effectif.

En tout état de cause, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze (12) semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre (44) heures de temps de travail effectif.

1.3. Repos quotidien

Les salariés sont soumis aux dispositions légales relatives au repos quotidien.

Les parties signataires rappellent que le repos quotidien minimal est d'une durée de 11 heures consécutives.

En cas de surcroît d'activité et à titre exceptionnel, il peut être dérogé au repos quotidien de 11 heures consécutives, dans la limite de 9 heures consécutives fixée par l'article D. 3131-3 du Code du travail.

1.4. Repos hebdomadaire

Les parties signataires rappellent que les salariés bénéficient d'une durée de repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre (24) heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de onze (11) heures, pris avant ou après, soit au total un repos hebdomadaire d'une durée minimale de trente-cinq (35) heures.

1.5. Repos dominical

Les parties signataires rappellent leur attachement au repos dominical tel qu'il est fixé par le Code du Travail (article L. 3132-3 du Code du travail et suivants).

1.6. Travail réalisé exceptionnellement de nuit

Tout travail effectué entre vingt-et-une (21) heures et six (6) heures est considéré comme travail de nuit (article L.3122-29 du Code du travail et articles 20 bis, 39 et 58 de la Convention collective des entreprises de la publicité et assimilées).

Des dérogations peuvent être apportées à cette règle pour encadrer des activités spécifiques et assurer la continuité économique. Les impératifs professionnels reconnus et les spécificités organisationnelles avérées des entreprises de la publicité, peuvent nécessiter exceptionnellement ou ponctuellement le travail durant les heures de nuit des salariés, notamment dans les circonstances suivantes : compétitions, bouclage, livraison de production, de site digital, demande supplémentaire du client, opération de maintenance, clôture des comptes annuels. Chaque entreprise doit définir la catégorie d'emplois concernée.

Ces dérogations prennent en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Les salariés amenés à travailler pendant des heures de nuit bénéficient d'un repos compensateur équivalent au cours de la semaine précédente ou suivante.

Le présent article ne s'applique pas aux salariés dont l'horaire habituel de travail est effectué en tout ou partie en heures de nuit et est considéré par la loi comme un travailleur de nuit.

1.7. Temps de trajet et temps de déplacement professionnel

Le temps de trajet est celui nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son lieu habituel de travail, et inversement, pour se rendre de son lieu habituel de travail à son domicile. Par domicile, il convient d'entendre le dernier lieu de résidence déclaré par le salarié.

Ce temps de trajet n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et ne donne pas lieu à indemnisation. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Le temps de trajet des salariés itinérants est apprécié conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La gestion du temps de déplacement professionnel, s'il est fréquent et significatif au regard des missions et du temps de travail effectif du salarié, doit faire l'objet d'un entretien annuel à l'initiative du supérieur hiérarchique. Le salarié peut par ailleurs solliciter un entretien avant cette date s'il l'estime nécessaire.

1.8. Les heures supplémentaires

1.8.1. Champ d'application

Les heures supplémentaires sont par principe exceptionnelles.

Elles doivent faire l'objet d'une demande préalable, expresse et écrite du supérieur hiérarchique, ou d'une demande du salarié qui doit obtenir la validation de son supérieur hiérarchique par écrit avant d'effectuer ces heures.

1.8.2. Définition

Sont des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale appréciée suivant l'organisation du temps de travail auquel est soumis le salarié, à savoir :

- les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail (*1607 heures incluant la journée de solidarité*) pour les salariés soumis à un décompte horaire du temps de travail sur l'année (*hors convention de forfait en heures sur l'année*) ;
- les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (35 heures) pour les salariés soumis à un décompte horaire du temps de travail sur la semaine.

1.8.3. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à deux cent quatre-vingts (280) heures par salarié.

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-15 et L. 3121-16 du Code du travail, les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale. Les heures supplémentaires accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 du Code du travail ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires de même que les heures donnant lieu à un repos compensateur de remplacement.

Des heures supplémentaires peuvent être réalisées au-delà du contingent dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1.8.4. Contreparties aux heures supplémentaires

En application de l'article L.3121-22 du Code du travail, les heures supplémentaires donnent lieu, par principe, à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales.

Toutefois, le paiement des heures supplémentaires peut être intégralement ou partiellement remplacé, à l'initiative de l'employeur, par un repos compensateur équivalent (dit repos compensateur de remplacement). Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires à due proportion.

1.8.5. Modalités de prise du repos compensateur

Les parties signataires rappellent que le repos compensateur est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les modalités de prise du repos compensateur de remplacement.

1.9. Décompte des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Constituent des heures complémentaires, les heures réalisées au-delà de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel peuvent réaliser des heures complémentaires dans la limite du tiers (1/3) de la durée de travail fixée contractuellement.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à la durée légale de travail prévue à l'article L. 3122-4 1° du Code du travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à la durée conventionnelle applicable aux salariés à temps plein dans l'entreprise si cette durée est inférieure à la durée légale.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième (1/10^e) de la durée du travail contractuelle bénéficient d'une majoration de dix pour cent (10 %). Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième (1/10^e) de cette durée donne lieu à la même majoration de salaire de dix pour cent (10 %).

2. REGLES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE

2.1. Champ d'application

Le temps de travail peut être décompté sur une base hebdomadaire pour l'ensemble des salariés n'ayant pas conclu de convention de forfait et ne bénéficiant pas d'un décompte du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

2.2. Durée légale du temps de travail et jours de repos

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la durée hebdomadaire du temps de travail est fixée à trente-cinq (35) heures de temps de travail effectif par semaine civile.

Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit (48) heures de temps de travail effectif.

En tout état de cause, la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze (12) semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre (44) heures de temps de travail effectif.

Les parties signataires rappellent leur attachement au repos dominical tel qu'il est fixé par le Code du Travail (article L. 3132-3 du Code du travail et suivants).

2.3. Modalités de décompte du temps de travail

L'horaire collectif applicable au sein de chaque entreprise ou établissement fait l'objet d'un affichage sur les lieux de travail qui fait office de décompte du temps de travail. Cet horaire collectif peut être distinct par département, service, ou équipe.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des modalités de décompte du temps de travail différentes.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis à un horaire collectif, le décompte du temps de travail

est réalisé par un système auto-déclaratif ou déclaratif.

3. REGLES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UN DECOMPTE HORAIRE DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNEE

Afin de prendre en compte les variations d'activité auxquelles les entreprises sont susceptibles d'être confrontées, les parties conviennent que les entreprises peuvent recourir à un aménagement et à une répartition de la durée du travail sur l'année ou sur une partie de l'année, conformément aux dispositions légales en vigueur.

3.1. Champ d'application

Le temps de travail peut être décompté sur une base annuelle pour l'ensemble des salariés n'ayant pas conclu de convention de forfait et ne bénéficiant pas d'un décompte hebdomadaire du temps de travail.

3.2 Répartition de la durée du travail

3.2.1. Une référence annuelle

La durée du travail est calculée sur la base d'une période de référence supérieure à la semaine et au plus égale à l'année dans le cadre du régime prévu à l'article L. 3122-2 du Code du travail.

La durée annuelle de travail effectif, contrepartie de la rémunération des salariés, est fixée conformément aux dispositions légales, compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels, à mille six cent sept (1607) heures (*y compris la journée de solidarité*) en année pleine, sous réserve que les salariés bénéficient de droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels.

Ce mode d'organisation du temps de travail a pour objet de permettre sur tout ou partie de l'année de faire varier la durée hebdomadaire de travail, les périodes basses se compensant avec les périodes hautes.

Le salarié dont le contrat de travail prévoit une durée annuelle de travail inférieure à cette

durée légale de mille six cent sept (1607) heures est un salarié à temps partiel. La mise en application du temps partiel aménagé sur l'année nécessite l'accord écrit du salarié concerné.

3.2.2. Modification des horaires

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise, le CHSCT ou à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur la modification des horaires de travail collectif. L'organisation du temps de travail étant indicative, les horaires peuvent faire l'objet de modifications en cours d'année en fonction des nécessités de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés sont prévenus quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf situation d'urgence. Ce dispositif ne peut permettre de leur imposer de devenir travailleur de nuit ou inversement.

3.2.3. L'octroi de jours d'aménagement du temps de travail

Les salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est supérieur à trente-cinq (35) heures de temps de travail effectif bénéficient de jours d'aménagement du temps de travail destinés à compenser les heures travaillées par semaine au-delà de la durée légale du travail (35 heures en moyenne de temps de travail effectif).

La répartition du temps de travail retenue garantit aux salariés concernés des jours de repos sur l'année.

A titre d'exemple, les salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est fixé de façon constante à trente-sept (37) heures de temps de travail effectif bénéficient de douze (12) jours de repos en moyenne sur l'année destinés à compenser les heures travaillées par semaine au-delà de la durée légale du travail (35 heures de temps de travail effectif).

Afin d'assurer une prise effective des jours de repos tout au long de l'année, un mécanisme de suivi est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Celui-ci permet d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

Les parties signataires conviennent que la moitié des jours de repos dont bénéficie le salarié

est fixée par l'employeur. Les jours de repos restants sont pris à l'initiative du salarié selon les modalités définies par l'entreprise, après validation du supérieur hiérarchique. Le refus de ce dernier doit nécessairement être formalisé par un écrit.

L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos varie selon les nécessités d'organisation du service. Les salariés doivent veiller à les prendre régulièrement au cours de l'année.

En cas d'année de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail, maladie, maternité, congé sans solde, absence non rémunérée etc.), les jours de repos sont réduits à due concurrence.

Les jours de repos doivent être pris au cours de l'année de référence.

3.2. Rémunération

Il est convenu que le salaire de chaque salarié est lissé sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer un salaire régulier, indépendant de l'horaire réel.

Le lissage du salaire sur l'année est pris en compte pour le calcul de toutes les indemnités liées à la cessation du contrat de travail.

3.3. Absences

Les absences ne sont pas, sauf exception légale ou conventionnelle expresse, assimilées à du temps de travail et sont neutralisées pour le calcul des heures supplémentaires.

Les absences non rémunérées, sont déduites de la rémunération mensuelle lissée, sur la base du temps de travail qui aurait été réalisé si le salarié avait été présent.

En cas d'absence rémunérée, les heures au-delà de trente-cinq (35) heures n'étant pas travaillées, elles ne donnent pas lieu à des jours de repos et la rémunération de l'absence est valorisée sur la base du salaire mensuel lissé.

3.4. Entrée et sortie en cours de période

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche au cours de la période de référence n'a pas accompli la totalité de cette période, une régularisation est effectuée en fin d'année. De même, une régularisation est effectuée sur le solde de tout compte lorsqu'un salarié quitte l'entreprise avant la fin de la période.

3.5. Décompte du temps de travail

L'horaire collectif applicable au sein de chaque entreprise ou établissement fait l'objet d'un affichage sur les lieux de travail qui fait office de décompte du temps de travail. Cet horaire collectif peut être distinct par département, service, ou équipe.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des modalités de décompte du temps de travail différentes.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis à un horaire collectif, le décompte du temps de travail est réalisé par un système auto-déclaratif ou déclaratif.

4. REGLES SPECIFIQUEMENT APPLICABLES AUX SALARIES SOUMIS A UNE CONVENTION DE FORFAIT EN HEURES SUR L'ANNEE

4.1 – Champ d'application

En application de l'article L. 3121-42 du Code du travail, sont susceptibles de conclure une convention de forfait en heures sur l'année :

- les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'entreprise ;
- les autres salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

4.2 – Mise en place

La convention de forfait en heures sur l'année nécessite la conclusion d'une convention écrite individuelle, formalisant le consentement exprès du salarié dans le cadre d'un aménagement de son contrat de travail.

Les parties signataires conviennent que le temps de travail du salarié sur l'année est organisé dans la limite d'un nombre d'heures annuelles fixées à 1700, 1800 ou 1900 heures par an. Par ailleurs, l'entreprise peut, par accord d'entreprise ou d'établissement, moduler cette durée.

Le salarié effectue sa prestation de travail de manière compatible avec les périodes d'ouverture de l'entreprise et les horaires de référence applicables au sein de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'unité de travail auxquels il est rattaché et avec l'autonomie dont il bénéficie pour organiser sa charge de travail.

Chaque mois, il remet à la direction de l'entreprise, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées afin que les éventuels dépassements des limites quotidiennes hebdomadaires de travail définies ci-dessus puissent être identifiés.

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies par le salarié, selon les mêmes modalités que celles mentionnées à l'**article 1.8.** ci-avant, dans la limite d'un volume annuel de cent soixante-huit (168) heures au-delà du forfait en heures.

CHAPITRE II – DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN JOURS

5. DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS SUR L'ANNEE

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire et au principe du repos dominical. Le dispositif du forfait en jours est une modalité d'aménagement du temps de travail du salarié qui nécessite une attention toute particulière de la part du management.

5.1. Champ d'application

Sont susceptibles de conclure une convention de forfait en jours sur l'année les salariés dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont rattachés. Ainsi, pour ces salariés, le temps de travail ne peut être prédéterminé compte tenu de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de l'autonomie - liée notamment à leur expérience, à leurs responsabilités, à leurs missions - dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. A titre d'exemple, un salarié est considéré comme étant autonome lorsque, tout en étant soumis aux directives de son employeur ou de son supérieur hiérarchique dans le cadre de la réalisation de ses missions, il reste maître de l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu tout à la fois des spécificités des métiers et du mode de fonctionnement, qui incitent les salariés à exercer leurs fonctions avec autonomie et responsabilité, les parties constatent qu'à la date de conclusion du présent accord, remplissent effectivement les conditions pour justifier leur inclusion dans la catégorie des salariés susceptibles de conclure une convention de forfait en jours, les salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- les salariés relevant de la troisième catégorie de la grille de classification des qualifications professionnelles prévue à l'Annexe II de la Convention collective de branche étendue de la publicité correspondant à la catégorie des cadres qui répondent aux critères d'autonomie énoncés ci-dessus,
- les salariés dont le niveau global de rémunération brute est au moins égal à 120% du salaire minimum conventionnel de référence au sein de leur catégorie.

Chaque entreprise doit vérifier l'adéquation entre les missions confiées au salarié et les critères ouvrant application d'une convention de forfait en jours. Cette évaluation est faite,

dans le cadre de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, en fonction de chaque entreprise.

5.2. Mise en place

Les dispositions du présent accord permettent une application dans l'entreprise du dispositif du forfait jours, sous réserve des dispositions du présent article.

5.3 Formalisation de l'accord du salarié

La convention de forfait doit être établie par écrit et expressément acceptée par le salarié, dans le cadre d'un aménagement de son contrat de travail.

La convention de forfait doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et préciser :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité,
- le nombre de jours travaillés dans l'année,
- la rémunération correspondante,
- le rappel du caractère obligatoire des entretiens définis aux **articles XX**,

5.4 Nombre de jours travaillés dans l'année

Les parties signataires conviennent de fixer le nombre conventionnel de jours travaillés à deux cent dix-huit (218) jours par an, journée de solidarité incluse.

Les parties au contrat de travail peuvent toutefois établir une convention de forfait sur la base d'un nombre de jours de travail inférieur à deux cent dix-huit (218) jours.

La convention de forfait ou le contrat de travail mentionne une rémunération annuelle déterminée sur la base du nombre de jours prévus par le forfait , ce nombre correspondant à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Cette rémunération forfaitaire est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois,

excepté en cas de départ en cours d'année et d'absence ne donnant pas droit au maintien du salaire.

Elle rémunère l'exercice de la mission confiée au salarié concerné.

5.5. Suivi de la prise des jours de repos

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos est déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année civile selon la formule suivante :

Le forfait annuel : 365 jours dans l'année civile (ou 366) – 104 jours correspondant aux samedis et dimanches (ou 105) – 25 jours de congés payés – le nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré – le nombre de jours travaillés (218) = nombre de jours de repos.

Le nombre de jours de repos varie en fonction du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré.

A titre d'exemple pour l'année 2015, le calcul du nombre de jours de repos s'effectue comme suit :

○ nombre de jours dans l'année :	365
○ nombre de jours de week-end :	- 104
○ nombre de jours ouvrés de congés payés :	- 25
○ nombre de jours fériés tombant un jour ouvré :	- 9
○ nombre de jours travaillés (<i>journée de solidarité incluse</i>):	- 218
Nombre total de jours de repos :	9

A titre d'exemple pour l'année 2016, le calcul du nombre de jours de repos s'effectue comme suit :

○ nombre de jours dans l'année :	366
○ nombre de jours de week-end :	- 105
○ nombre de jours ouvrés de congés payés :	- 25
○ nombre de jours fériés tombant un jour ouvré :	- 8
○ nombre de jours travaillés (<i>journée de solidarité incluse</i>):	- 218
Nombre total de jours de repos :	10

Afin d'assurer une prise effective des jours de repos tout au long de l'année, un mécanisme de suivi est mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Celui-ci permet d'anticiper la prise des jours ou des demi-journées de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

Les parties signataires conviennent que la moitié des jours de repos dont bénéficie le salarié est fixée par l'employeur. Les jours de repos restants sont pris à l'initiative du salarié selon les modalités définies par l'entreprise, après validation du supérieur hiérarchique. Le refus de ce dernier doit nécessairement être formalisé par un écrit.

L'organisation des prises des jours ou des demi-journées de repos varie selon les nécessités d'organisation du service. Les salariés doivent veiller à les prendre régulièrement au cours de l'année.

En cas d'année de travail incomplète (embauche, départ, suspension du contrat de travail, maladie, maternité, congé sans solde, absence non rémunérée etc.), les jours de repos sont réduits à due concurrence.

Les jours de repos doivent être pris au cours de l'année de référence.

5.6 Nombre maximum annuel de jours travaillés

En application des dispositions légales, les salariés peuvent renoncer, avec l'accord de l'employeur, à une partie de leurs jours de repos, en contrepartie d'une majoration de salaire, calculée à due proportion de son salaire fixe correspondant au nombre de jours de repos auquel il est renoncé, majoré de 10 %.

Cet accord entre l'employeur et le salarié doit être formalisé par écrit.

La mise en œuvre de la faculté offerte au salarié de renoncer, en accord avec l'employeur, à une partie de ses jours de repos, peut avoir pour conséquence de conduire à un dépassement du nombre de jours travaillés précédemment défini.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-45 du Code du travail, le nombre

total de jours travaillés dans l'année ne peut pas dépasser le plafond de deux cent trente-cinq (235) jours.

5.7. Suivi de l'organisation et de la charge de travail

Le suivi de l'organisation et de la charge de travail constitue un élément déterminant du travail en forfait jours.

Outre la répartition de la charge de travail, l'organisation doit permettre au salarié de concilier au mieux son activité professionnelle avec sa vie personnelle et familiale.

Si le salarié est exposé à la nécessité de déplacements fréquents en dehors du secteur dans lequel est localisé son emploi, cette situation doit être prise en considération dans l'appréciation de sa charge de travail.

Le forfait jours suppose une adaptation du suivi en entreprise tel que défini ci-après.

5.7.1. Respect obligatoire des temps de repos minima

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours bénéficient des temps de repos quotidien (11 heures) et hebdomadaire (24 heures) minimum, et ce, quelle que soit leur amplitude de travail.

Le supérieur hiérarchique et le salarié doivent être particulièrement vigilants sur le respect d'un temps de repos suffisant.

5.7.2. Amplitude de travail

Les salariés concernés par les forfaits jours sont soumis à des rythmes de travail différents et occupent des postes dont les contraintes ne sont pas comparables entre elles.

Compte tenu de ces éléments et notamment de leurs fonctions, de leurs responsabilités, de leur degré d'autonomie et de la rémunération dont ils bénéficient, les charges de travail qui leur sont confiées sont difficilement quantifiables.

Cette particularité du travail des salariés en forfait jours ne doit aucunement exempter les

employeurs et les salariés de s'assurer que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition dans le temps du travail de l'intéressé.

Cette amplitude ne peut pas, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, dépasser 13 heures consécutives.

5.7.3. Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, les parties signataires conviennent que ce dispositif s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur. Un exemple de document de suivi figure en **Annexe 1** du présent accord.

Ce suivi est préétabli par le salarié sous le contrôle de l'employeur. Ainsi, le salarié transmet chaque mois ce document de suivi à son supérieur hiérarchique qui surveille l'organisation et la charge de travail de ses subordonnés, notamment lors d'un examen régulier trimestriel.

5.7.4 – Entretiens de suivi

Afin de se conformer aux dispositions légales et veiller à la santé et la sécurité des salariés, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie de plusieurs entretiens avec son supérieur hiérarchique ou un représentant de l'entreprise qui s'organisent comme suit :

- des points d'équipe mensuels pour veiller à la répartition de la charge de travail,
- un entretien semestriel au cours duquel la charge individuelle de travail est évoquée et, plus largement, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens, et le cas échéant la durée des trajets professionnels.
- un entretien annuel individuel portant sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que sur la rémunération du salarié.

En cas de difficulté inhabituelle, chaque salarié peut alerter sa hiérarchie pour l'organisation d'un entretien individuel supplémentaire. Le cas échéant, le responsable hiérarchique ou le représentant de l'entreprise organise cet entretien dans un délai de 15 jours calendaires.

Au regard des constats effectués le salarié et son responsable hiérarchique ou un représentant de l'entreprise définissent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (par exemple lissage sur une plus grande période, répartition de la charge de travail ...). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

S'il est constaté au cours de l'entretien que la charge de travail du salarié sur une période déterminée est particulièrement plus importante que le reste de l'année, un ou plusieurs jours de repos supplémentaires peuvent être accordés par l'entreprise.

5.7.5 Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale annuelle pour les salariés soumis au présent accord afin de prévenir les risques éventuels sur leur santé physique et morale.

5.7.6 Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale

Les parties signataires rappellent l'équilibre nécessaire entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Ainsi conformément à la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », les parties signataires recommandent notamment aux entreprises d'adopter les principes suivants :

- tenir les réunions à des horaires permettant aux salariés de composer avec leur vie personnelle : éviter de faire démarrer les réunions avant neuf (9) heures et de les prolonger au-delà de dix-huit (18) heures ;
- observer un délai de prévenance raisonnable en cas de nécessité d'élargissement significatif de l'amplitude horaire ;
- veiller à ce que les charges de travail soient compatibles avec la durée et l'organisation du travail.

5.7.7 – Déconnexion

L'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos (hebdomadaire et quotidienne) implique une obligation de déconnexion des outils de communication à distance. L'employeur s'assure des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Les salariés au forfait jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps consacré à l'accomplissement de leurs missions. L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés doivent restées raisonnables et assurer, autant que possible, une bonne répartition dans le temps de la charge de travail de ces derniers.

Ainsi que précisé à **l'article 5.7.4** le salarié qui constaterait qu'il n'est pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos doit, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin de convenir d'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales de repos.

PROJET

CHAPITRE III- ROLE DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les parties signataires rappellent le rôle essentiel des institutions représentatives du personnel en matière de suivi de l'aménagement du temps de travail, de la durée du travail et de protection de la santé physique et mentale des salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2323-6 du Code du travail, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi comprenant notamment l'aménagement du temps de travail et la durée du travail dans l'entreprise.

Le CHSCT a notamment pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Il doit également veiller à la sécurité des salariés de l'entreprise et des salariés extérieurs lorsqu'ils sont mis à la disposition de l'entreprise. Le CHSCT participe, avec l'employeur, à l'amélioration des conditions de travail, qui constituent une composante essentielle de la santé des salariés.

Il est rappelé qu'en l'absence de CHSCT, ses missions sont assumées par les délégués du personnel, la délégation unique du personnel ou l'instance commune au sens de l'article L. 2391-1 du Code du travail.

CHAPITRE IV – ARTICULATION DE L'ACCORD DE BRANCHE AVEC LES ACCORDS D'ENTREPRISE

Les parties signataires entendent rappeler le principe selon lequel la priorité est donnée à la négociation collective d'entreprise (*classique et dérogatoire*) en matière d'aménagement du temps de travail.

Sans préjudice des dispositifs légaux et réglementaires directement applicables en matière d'organisation du temps de travail, l'objectif des parties signataires est de permettre, dans l'esprit de ce qui précède et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aux entreprises qui ne sont pas dotées d'un accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail, de recourir directement aux mécanismes d'organisation du temps de travail prévus par le présent accord.

Les parties signataires rappellent que les dispositions ainsi définies ne remettent pas en cause les accords d'entreprise conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Elles peuvent servir de principes généraux aux futurs accords d'entreprise qui seraient conclus dont les dispositions sont susceptibles de déroger au présent accord.

CHAPITRE V – APPLICATION ET MODALITES DE SUIVI DE L’ACCORD

8.1 Durée et date d’entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

8.2 Effets des dispositions du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures

Les dispositions du présent accord modifient l’ensemble des dispositions de la Convention Collective des entreprises de la publicité et assimilées applicables en matière de durée du travail et, plus précisément, les articles suivants :

- Article 19 bis
- Article 20,
- Article 20 bis,
- Article 37 bis,
- Article 38,
- Article 39,
- Article 56 bis,
- Article 57,
- Article 58.

Le présent accord annule et remplace donc les dispositions précitées.

8.3 Suivi de l’accord par la commission paritaire des salaires et de la négociation collective

Les membres de la commission paritaire des salaires et de la négociation collective (ou commission mixte paritaire) sont tenus de se réunir, au moins une fois par an, afin d’assurer le suivi de l’application du présent accord.

8.4 Adhésion

Peuvent adhérer au présent accord, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier aux articles L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l’article L. 2231-1 du Code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou

groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du Code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

8.5 Révision

Les organisations syndicales représentatives, signataires de l'accord ou qui y ont adhéré, peuvent demander la révision de tout ou partie de celui-ci, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- dans les meilleurs délais et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour suivant son dépôt auprès du service compétent.

8.6 Dénonciation

Conformément à l'article L. 2222-6 du Code du travail, l'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une des organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche. Elle est déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou de la

totalité des signataires ou adhérents salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres signataires ou adhérents. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accord est dénoncé par la totalité de signataires ou adhérents employeurs ou la totalité des signataires ou adhérents salariés, les dispositions suivantes s'appliquent :

- elle entraîne l'obligation pour l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs représentatives de la branche de se réunir dans les meilleurs délais en vue de déterminer le calendrier des négociations, et au plus tard dans un délai de six (6) mois au total, soit trois (3) mois suivant l'expiration d'un délai de préavis de trois (3) mois à compter de la dénonciation ;
- durant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du Code du travail ;
- si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 2261-10 du Code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve des avantages acquis à titre individuel et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou de la totalité des signataires ou adhérents salariés.

8.7 Dépôt et extension

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

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

ANNEXE 1 : EXEMPLE DE RELEVÉ MENSUEL POUR LE SUIVI DES JOURS TRAVAILLÉS

Date	Jour travaillé*	Jour de repos*
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		
26		
27		
28		
29		
30		
31		

CUMUL GLOBAL JOURS TRAVAILLÉS	CUMUL GLOBAL JOURS DE REPOS LIÉS AU FORFAIT

Difficultés éventuellement rencontrées concernant la répartition du temps de travail, la charge de travail, l'amplitude de travail et les temps de repos :

Je déclare avoir respecté ce mois-ci l'amplitude maximale de travail, les temps minimaux de repos quotidien et hebdomadaire prévus par la loi et les dispositions conventionnelles applicables.

Date de réalisation :

Date de transmission à mon supérieur hiérarchique :

Signature

* Surligner en couleur les jours où l'amplitude de travail excède l'amplitude quotidienne habituelle maximale

* Préciser la nature de l'absence :

- congés payés : CP
- congés conventionnels : CC
- jours fériés chômés : JF
- Repos hebdomadaire : RH
- repos liés au forfait : RF
- autres : à préciser

ANNEXE 2 – CHARTE DE BONNES PRATIQUES

PROJET