

Le BTP actualise ses forfaits jours.

La pratique des « forfaits jours » pour les salariés ETAM à partir du niveau F et Cadres qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps n'est pas nouvelle dans le BTP. Avant même son entrée dans le Code du Travail, l'accord du 6 novembre 1998 portant sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi avait prévu cette possibilité. Si dans la majorité des cas le forfait jours est venu encadrer une pratique déjà existante en permettant aux personnels d'encadrement de mieux concilier leur vie privée et leurs responsabilités professionnelles, ce dispositif a parfois engendré des dérives. L'Europe a maintes fois rappelé l'Etat Français à l'ordre sur le sujet et critiqué le manque d'encadrement de la pratique ne permettant pas de garantir le respect d'un temps de travail raisonnable au regard des règles de l'OIT. Face à ces dérives, l'autorité judiciaire, dans un certain nombre d'arrêts, a été amené à édicter certaines règles pour assurer la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée. C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux du BTP ont souhaité clarifier certains points des conventions collectives concernant ces forfaits. Cette négociation a abouti à la signature, le 11 décembre 2012, d'avenants aux Conventions Collectives des Cadres et ETAM du BTP. Ces avenants sont consultables ci-dessous.

Dorénavant, le contrat de travail ou son avenant doivent contractualiser les raisons qui justifient de l'autonomie du salarié, le nombre de jours sur lequel est basé le forfait et les conditions de prise des jours de repos. Il ne peut plus se contenter de renvoyer aux termes de l'accord d'entreprise. Il est réaffirmé que l'employeur doit s'assurer de la prise effective des jours de repos. Le salarié doit bénéficier d'un entretien au moins annuel avec sa hiérarchie portant sur la charge de travail, l'amplitude des journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération. Lors d'une évolution du poste de travail, le salarié qui le souhaite pourra bénéficier d'un entretien supplémentaire. Les représentants du personnel et en particulier le CHSCT devront être consultés régulièrement sur l'application des forfaits jours dans l'entreprise. Pour les Cadres, les majorations des minimas sont modifiées.

Même si ce terme apparaît toujours dans le texte, il est fortement déconseillé d'accepter le décompte en demi-journées car, dans la mesure où il n'y a plus de décompte horaire, il n'a pas été possible de trouver ni la définition ni la rémunération équivalente à ce concept, les journées bien remplies devant compenser celle qui le sont moins. D'ailleurs, on parle bien de forfaits jours et pas de forfait demi-jours !

**AVENANT N° 1 DU 11 DECEMBRE 2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CADRES DU BATIMENT DU 1^{ER} JUIN 2004**

**AVENANT N° 3 DU 11 DECEMBRE 2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ETAM DU BATIMENT DU 12 JUILLET 2006**

**AVENANT N° 1 DU 11 DECEMBRE 2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS DU 1^{ER} JUIN 2004**

**AVENANT N° 1 DU 11 DECEMBRE 2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ETAM DE TRAVAUX PUBLICS DU 12 JUILLET 2006**

Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 à la convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004

Préambule :

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

Le présent avenant concerne des cadres relevant de la classification des cadres du Bâtiment définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et répondant à la définition de cadres autonomes mentionnée ci-après.

Les cadres concernés bénéficieront notamment d'une majoration du salaire minimum conventionnel différente de celle applicable aux Etam du Bâtiment en forfait-jours, la base horaire de référence du barème minimum étant pour les cadres établie sur 169 heures mensuelles.

Article 1

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

« Article 3.3. Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail, les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

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

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

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

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

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

- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions.
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

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

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

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

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

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

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du Cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le Comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

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

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

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail. »

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

Avenant n° 3 du 11 décembre 2012 à la convention collective nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006

Préambule :

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

Article 1

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

1. « Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail, les ETAM, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

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

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

Article 2

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

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

- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions.
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

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

Article 3

Il est inséré un point 2 bis à l'article 4.2.9 de la convention collective des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 :

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

Article 4

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

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

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

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

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.»

Article 5

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

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés ».

Article 6

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

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible. »

Article 7

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

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

Article 8

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

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

Article 9

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

Article 10

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

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

Préambule :

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

Article 1

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

« Article 3.3. Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

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

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

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

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

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

- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions.
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

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

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

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

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

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

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

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

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

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

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

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

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

Préambule :

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

Article 1

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

1. « Conformément aux articles L.3121-43 et suivants du code du travail, les Etam, à partir de la position F, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

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

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

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

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

Article 2

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

- « Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :
- Les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions
 - Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
 - La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos en journées ou demi-journées.

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

Article 3

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

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

Article 4

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

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

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos: hebdomadaire, congés payés, etc.)

sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice».

Article 5

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

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des horaires et la charge de travail des salariés concernés ».

Article 6

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

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible».

Article 7

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

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

Article 8

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

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

Article 9

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

Article 10

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2012