Mission Locale HAUTE-GARONNE | Eclaireur d'avenir

ACCORD FORFAIT JOURS AN
FICHE DE SYNTHESE

PREAMBULE / DATE DE DEMARRAGE

L'accord Forfait jours an a été signé le 09 septembre 2022 et fait suite aux préconisations de la branche UNML liée à la mise en place de l'avenant 65, dans ses dispositions relatives aux cadres de direction.
L'accord est applicable à compter du 1er octobre 2022.
Son application est liée à la signature d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année.

LES SALARIE-E-S ELIGIBLES AU TELETRAVAIL

Les cadres de direction relevant à minima de la cotation 15, dont les missions spécifiques nécessitent la mise en place d'une organisation du travail particulière, eu égard à l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

LE FORFAIT ET LA DETERMINATION DES JOURS DE REPOS

Le nombre de jours travaillés dans l'année civile : il est fixé à **un forfait annuel de 200 jours** *pour les salarié-e-s ayant acquis et pris la totalité de leurs droits à congés payés et bénéficiant de la totalité des congés supplémentaires liés à la note de fonctionnement.*

Acquisition de jours de repos :

Nbre de jours calendaires sur la période (365 ou 366)
- Nombre de jours de week end (104 jours)
- Nombre de jours de congés payés légaux (25 jours ouvrés)
- Nombre de jours de congés payés conventionnels (5 jours ouvrés)
- Nombre de jours de congés supplémentaires (15 jours ouvrés maximums)
- Nombre de jours fériés chômés (jours fériés coïndicant habituellement avec les jours normalement travaillés)
- 200 jours de travail (dont journée de solidarité)

= **Nombre de jours de repos**

Leur nombre varie selon les années et une note établie chaque année par la Direction précisera le nombre de jours de repos de l'année concernée.
Pour la période restant à couvrir en 2022 : 56 jours et 2 jours de repos

LES MODALITES

- → A l'exception de réunions de service, conférences de direction et autres réunions liées à la vie associative (séminaires, Assemblée Générale, temps conviviaux…), les salarié-e-s concernés organisent librement leurs horaires, dans le cadre d'un travail qui reste collectif, notamment en assurant une continuité d'encadrement auprès des équipes.
- → Les salarié-e-s au forfait prennent les jours de repos acquis sur l'année N (au titre du forfait), avant le 31 décembre de cette même année, sous forme de journée entière ou demi-journée (une demi-journée travaillée s'achève à 12 heures ou commence à 14 heures).
- → Les jours ou demi-journées de repos acquis sont posés en concertation avec la Direction, dans le respect du bon fonctionnement du service dont ils dépendent, et de manière à assurer la présence effective simultanée d'au moins 2 Responsables de secteur.
- → Un calendrier prévisionnel de prise des jours de repos est établi chaque semestre. Si au 31 octobre de chaque année, ce solde n'est pas épuisé, ni planifié, la Direction pourra fixer d'autorité des dates des jours de repos restants.
- → Les jours de repos peuvent être pris de manière isolée ou consécutive.
- → Ces salarié-e-s ne sont donc pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et, conformément aux dispositions de l'article L.3121-47 du Code du travail, ils ne sont pas soumis aux durées légales hebdomadaires, et quotidienne maximale
- → La notion d'heure supplémentaire ne s'applique pas aux salarié-e-s au forfait jours.

Les salarié-e-s bénéficient au minimum d'un repos quotidien consécutif de 11 heures et d'un repos hebdomadaire consécutif minimum de 35 heures.
L'amplitude quotidienne de travail ne peut être supérieure à 13 heures. Cette amplitude maximale n'est en aucun cas une durée normale de travail, mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.
Les parties préconisent l'application d'un temps de repos quotidien de 12 heures consécutives.
Les salarié-e-s concernés doivent également bénéficier chaque semaine de deux jours de repos consécutifs, incluant le dimanche.
Sauf circonstances exceptionnelles, les salarié-e-s au forfait doivent organiser leur temps de travail de manière à respecter les temps de repos rappelés ci-dessus.

LE SUIVI DU FORFAIT JOURS AN

L'organisation du travail des salarié-e-s doit faire l'objet d'un suivi régulier par la Direction qui veillera aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées d'amplitude et des durées minimales de repos.
Un entretien annuel spécifique avec compte rendu sera mis en place.
Le droit à la déconnexion s'applique (renvoi à l'article 5 de l'accord).