

**Avenant n° 123 du 18 octobre 2017
relatif au forfait annuel en jours**

Entre les soussignés,

Les organisations syndicales de salariés de la branche du sport,

D'une part

ET

Les organisations professionnelles d'employeurs de la branche du sport,

D'autre part.

Les partenaires sociaux de la branche du sport conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er} :

L'article 5.3.1 de la CCNS sera désormais ainsi rédigé :

5.3.1 – Forfaits applicables aux cadres et à certains non cadres

5.3.1.1 - Le forfait annuel en jours

Un système de forfait en jours peut s'appliquer aux :

- salariés 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 du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 itinérants tels que définis à l'article 5.3.4 de la CCNS 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 (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;
- salariés non cadres des groupes 4 et 5 dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions ou manifestations sportives, 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 (chargé de communication, chargé de marketing).

5.3.1.2. - Convention individuelle de forfait

Le recours au forfait en jours doit faire l'objet d'une mention dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci.

Cette convention de forfait individuelle peut être conclue avec tout salarié éligible au régime du forfait en jours. Elle indique le nombre de jours travaillés dans l'année qui ne peut pas dépasser le volume du forfait prévu à l'article 5.3.1.3 et la rémunération y afférent.

5.3.1.3 - Volume du forfait

La période de référence pour le calcul du forfait est l'année civile, ou toute période de 12 mois consécutifs.

Le nombre de jours travaillés dans cette hypothèse est limité à 214 jours auxquels s'ajoute la journée de solidarité définie à l'article L.3133-7 du Code du travail.

Ce nombre de jours travaillés est défini pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés.

Ce nombre de jours travaillés est un plafond. Par conséquent, la convention individuelle de forfait peut prévoir une durée de travail en jours minorée.

En tout état de cause, la charge de travail du salarié doit tenir compte de cette durée.

En plus de son droit à congés payés, chaque salarié au forfait en jours sur l'année bénéficie d'un nombre de jours de repos supplémentaires, dont le nombre s'obtient comme suit :

Nombre de jours de l'année civile – nombre de jours tombant un week-end - nombre de jours de congés payés acquis – nombre de jours fériés dans l'année civile tombant un jour de la semaine – nombre de jours du forfait.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence ou de non-acquisition d'un droit complet à congés payés, la durée du travail annuelle des salariés concernés sera calculée au prorata temporis.

Le forfait jour sera recalculé au prorata temporis du temps de présence sur la période concernée en cas d'année incomplète. Il y sera, le cas échéant, ajouté les jours de congés payés non acquis. Par ailleurs, le nombre de jours de repos supplémentaires sera recalculé en conséquence.

5.3.1.4 – Décompte du forfait

La convention individuelle de forfait précise les modalités du décompte des jours travaillés et de repos. Ce décompte s'effectue soit par journée, soit par demi-journée.

En cas de maladie dûment justifiée, le nombre de jours travaillés pendant l'année ne peut être augmenté du nombre de jours d'absence.

En cas de dépassement du plafond conventionnel, le salarié doit bénéficier, au cours du premier trimestre de l'année suivante, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considéré est alors réduit d'autant.

5.3.1.5 – Rémunération

5.3.1.5.1 – Dispositions communes

A l'occasion de la conclusion d'une convention de forfait en jours, l'employeur et le salarié apportent une attention particulière à la rémunération perçue par le salarié.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait perçoit une rémunération en rapport avec les sujétions qui lui imposées.

La rémunération sera fixée sur l'année et versée en douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Les absences justifiées seront déduites du forfait. Les absences n'ouvrant pas droit au maintien de salaire feront l'objet d'une retenue proportionnelle.

5.3.1.5.2 – Dispositions spécifiques aux salariés non cadres

Lors de la conclusion de la convention de forfait, le salarié non cadre perçoit en contrepartie une majoration salariale correspondant à 15% du SMC mensuel de son groupe de classification.

5.3.1.6 – Contrôle de la charge de travail et modalité de communication

Il est rappelé que le salarié en convention de forfait en jours sur l'année n'est pas soumis aux dispositions relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Toutefois, dans un souci de bon équilibre au travail et afin d'assurer la protection de la santé et sécurité des salariés, il est précisé que des mesures seront mises en place afin de vérifier que le salarié a une charge de travail raisonnable et répartie dans le temps.

Il est également rappelé que les salariés sous convention de forfait en jours sur l'année ne devront pas travailler plus de six jours d'affilée.

- Contrôle régulier, mensuel et annuel de la charge de travail :

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos accordés à l'occasion de la conclusion de la convention de forfait).

Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Il doit être établi chaque mois et est le support de déclaration obligatoire des situations pouvant éventuellement être rencontrées :

- Difficultés dans l'organisation du travail ;
- Charge de travail excessive ;
- Alerte sur le non-respect des dispositions légales relatives aux repos quotidien (11 heures consécutives) et hebdomadaires (35 heures consécutives)

Il fera ressortir les journées et demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

À la fin de chaque année, la Direction remettra au salarié un récapitulatif des journées ou demi-journées travaillées sur la totalité de l'année.

- Entretiens :

Un entretien individuel annuel abordant la charge de travail, l'organisation du temps de travail ainsi que l'articulation vie privée - vie professionnelle sera organisé. Cet entretien doit

notamment permettre de vérifier que l'intéressé a réellement bénéficié de ses droits à repos journalier et hebdomadaire et que sa charge de travail est compatible avec une durée du travail raisonnable.

Il est rappelé que l'amplitude et la charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Le salarié comme l'employeur peuvent, par ailleurs, solliciter à tout moment la tenue d'un entretien en cas de situation anormale, au regard notamment de la charge de travail, des temps de repos et l'amplitude horaire.

- Information annuelle aux IRP :

En outre, un bilan annuel sur l'organisation du travail et de la charge de travail des salariés concernés sera communiqué, s'ils existent au sein de l'entreprise, au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, ou au conseil social et économique.

5.3.1.7 - Droit à la déconnexion

Les salariés soumis au régime du forfait en jours sur l'année bénéficient d'un droit à la déconnexion.

Il s'agit du temps en dehors du temps de travail pendant lequel le salarié n'a pas accès aux moyens technologiques lui permettant de communiquer ou de se connecter au réseau intranet/internet.

L'employeur du salarié en convention de forfait en jours sur l'année est tenu de prévoir, dans la convention de forfait, des dispositions permettant d'encadrer, de définir les modalités de son respect et, le cas échéant, de négocier sur le droit à la déconnexion.

5.3.1.8 - Temps de repos

Les salariés soumis à ce régime disposent d'une grande liberté dans l'organisation de leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, sous réserve de respecter les règles légales relatives au repos quotidien (11 heures consécutives au minimum), au repos hebdomadaire (6 jours de travail par semaine au maximum et un repos de 35 heures consécutives au minimum) et aux amplitudes (13 heures par jour de travail, au maximum).

La prise des jours de repos supplémentaires doit permettre une bonne répartition de la charge et des périodes de travail du salarié sur l'année.

Les jours de repos peuvent être affectés, le cas échéant, à un compte épargne temps.

5.3.1.9 – Rachat de jours de repos

La convention de forfait peut prévoir, à la demande du salarié, le rachat de jour de repos.

Ce rachat s'effectue selon les dispositions légales.

Article 2 :

L'article 5.3.1.1 est transformé en article 5.3.2.

L'article 5.3.1.2.2 est transformé en article 5.3.3.

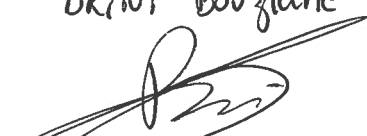

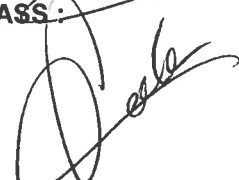
L'article 5.3.2 est transformé en article 5.3.4.

L'article 5.3.3 est transformé en article 5.3.5.

Article 3 :

Le présent avenant est applicable dès sa signature et pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

CFDT :	CFE-CGC :
CFTC :	CGT : <i>BRINI Bouziane</i> 
CGT-FO : <i>Yann Poyet</i> 	FNASS : 
CNEA :	COSMOS : 