

## **Modèle de Convention individuelle de forfait jours**

Compte tenu de l'autonomie dont vous disposez dans l'organisation de votre emploi du temps pour l'exercice de vos missions, vous bénéficiez d'une durée du travail forfaitaire en jours dans un cadre annuel, en application de l'article 3 de l'Avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés cadres du 6 septembre 2018.

La présente convention de forfait a pour objet de définir les conditions dans lesquelles s'applique le forfait annuel en jours sur l'année.

Nous vous rappelons qu'un droit à la déconnexion des outils de communication à distance vous est reconnu. Les modalités de ce droit étant définies par l'accord du 28 mars 2018 sur la Qualité de Vie au Travail.

- **Nombre annuel de jours de travail**

Votre nombre annuel de jours de travail est fixé à 209 (ou 211) jours, l'année de référence s'entendant du 1<sup>er</sup> juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1<sup>1</sup>.

Le forfait de 209 (ou 211) correspond à un exercice complet de travail, il est calculé sur la base d'un droit intégral à congés payés.

En cas d'entrée dans le dispositif en cours de période de référence, le nombre de jours du forfait est calculé, dans les conditions prévues par l'article 3.4 relatif au décompte des jours travaillés de l'Avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés cadres du 6 septembre 2018. Il est tenu compte, le cas échéant, du solde de jours de repos au titre des exercices antérieurs et de l'exercice en cours.

- **Modalités de prise et de décompte des jours de repos**

Ce forfait de référence vous permet l'octroi de 13 (ou 10) jours de repos dont une journée dédiée à la journée de solidarité.

Il est prévu que vous conviendrez avec votre hiérarchie des dates prévues pour la prise de ces jours de repos.

Le décompte de votre temps de travail est réalisé à journée ou à la demi-journée. Vos jours de travail et vos absences sont décomptés de manière auto-déclarative, sous la responsabilité de votre manager, via l'outil en vigueur dans l'entreprise à savoir, à ce jour, le Kiosque.

- **Rémunération**

Dispositions pour les cadres intégrés

Du fait de votre passage au forfait-jours vous bénéficiez d'une augmentation de 5% de votre salaire mensuel brut de base actuelle à la date de votre passage en forfait-jours.

Vous bénéficierez d'une rémunération mensuelle brute forfaitaire, indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées de "Montant de la rémunération" euros.

---

<sup>1</sup> Le nombre de jours travaillés s'entend sous condition que les droits à congés payés soient intégralement pris sur la même période référence.

Dispositions pour les nouveaux embauchés :

Vous bénéficiez d'une rémunération mensuelle brute forfaitaire, indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées de "Montant de la rémunération" euros.

- Suivi de la charge de travail

L'article 3.7 de l'Avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés cadres du 6 septembre 2018 fixe les conditions d'évaluation et de suivi de votre charge de travail.

En complément de l'Entretien Professionnel Annuel, vous conviendrez avec votre hiérarchie d'un échange semestriel (ou à tout moment à la demande de l'une ou l'autre partie) destiné à apprécier :

- le volume de votre charge de travail,
- l'équilibre entre votre activité professionnelle et votre vie personnelle,
- la pertinence et l'efficacité de l'organisation du travail.

Par ailleurs, vous disposez de la possibilité, à tout moment d'émettre par écrit une alerte auprès de votre responsable hiérarchique en cas de difficulté particulière relative à l'organisation et à la charge de votre travail.

Les dispositions légales relatives au temps de repos quotidien et hebdomadaire vous sont applicables.

- Renonciation aux jours de repos

Vous avez la possibilité de renoncer à une partie de vos jours de repos dans les conditions suivantes :

- A votre propre initiative, de 1 à 5 jours supplémentaires par rapport à votre forfait de référence.  
Ces jours travaillés sont rémunérés ou placés sur CET avec une majoration de 10 % de votre rémunération journalière.
- Sous réserve de l'accord de votre management, de 6 à 10 jours supplémentaires par rapport à votre forfait de référence.  
Ces jours travaillés sont rémunérés ou placés sur CET avec une majoration de 25 % de votre rémunération journalière.
- A titre exceptionnel, à la demande motivée de votre manager, vous pourrez travailler au-delà de 10 jours supplémentaires, dans la limite de 235 jours.  
Ces jours travaillés sont rémunérés avec une majoration de 25 % de votre rémunération journalière.

- Modification de la convention individuelle de forfait-jours

La présente convention individuelle s'inscrit pleinement dans les dispositions de l'avenant relatif à l'aménagement et au décompte du temps de travail des salariés Cadres du 6 septembre 2018.

Cette convention cesse de produire effet en cas de révision de l'avenant précité ou en cas de dénonciation de celui-ci.