*L’avenant n° 123 du 18 octobre 2017 ouvre le dispositif du forfait-jours à certains salariés non-cadres : le forfait-jours est désormais ouvert aux salariés non-cadres des groupes 4 et 5 dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d’une réelle autonomie dans l’organisation de leur emploi du temps.*

*Le dispositif du forfait-jours peut plus précisément s’appliquer :*

* *aux salariés itinérants tels que définis à l’article 5.3.4 de la CCNS (recruteurs, observateurs, agents et chargés de développement, commerciaux) ;*
* *aux salariés dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions sportives (chargés de communication et chargés de marketing).*

*Par ailleurs, la rémunération des salariés non-cadres en forfait-jours doit faire l’objet d’une majoration de 15 % du SMC du groupe de classification du salarié. Ainsi, un salarié du groupe 4 doit voir sa rémunération majorée de 15 % du SMC du groupe 4 (1 770,39 € au 31 juillet 2018), soit de 265,56 €.*

Cette clause a pour objet de déterminer les conditions dans lesquelles, en vertu de… *(préciser s’il s’agit d’un accord d’entreprise ou de l’article 5.3.1.1 de la CCNS),* il est convenu d’une durée du travail annuelle forfaitaire en jours. Ce forfait est également régi par les dispositions des articles L. 3121-53 et suivants du Code du travail.

Ce forfait est conclu en considération de la qualité de *cadre autonome / salarié non-cadre itinérant tel que défini à l’article 5.3.4 de la CCNS / salarié non-cadre dont les missions sont directement liées à la qualité et au bon déroulement des compétitions sportives* de *M. / Mme…*, dont la nature des fonctions lui confère une réelle autonomie dans l’organisation de son temps de travail.

La durée annuelle de travail de *M. / Mme…* est fixée à …. jours (hors journée de solidarité) *(maximum 214 jours)*. Ce forfait correspond à une année complète de travail et est calculée sur la base d’un droit intégral à congés payés. Le cycle de travail commence le XXX et se termine le XXX.

Le décompte des jours travaillés et de repos s’effectue par journée ou demi-journée. Les absences se décomptent par journée ou demi-journée.

En dépit de cette liberté d’organisation, *M. / Mme…* s’engage à respecter, en toutes circonstances, le repos minimal quotidien de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire.

Par ailleurs le salarié bénéficie d’un repos hebdomadaire minimum de 24 heures consécutives, auquel s’ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Les jours de repos sont posés à l’initiative du salarié après information de l’employeur. Le salarié veillera à ce que son absence ne perturbe pas le fonctionnement du service.

*M. / Mme…* percevra une rémunération annuelle brute de .....*(montant)* €. Cette rémunération est forfaitaire et est indépendante du nombre d'heures de travail réellement effectuées. Elle rémunère l'exercice de la mission confiée à *M. / Mme…* dans la limite du nombre de jours travaillés fixés par l'accord collectif précité.

L’employeur s’engage à s’assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos indiqués ci-dessus.

Pour cela, un planning mensuel prévisionnel sera établi par *M. / Mme…* sous la responsabilité et le contrôle de son supérieur hiérarchique. Sur la base de ce document, … *(l’employeur)* assurera le suivi régulier de l’organisation du travail de *M. / Mme…* et de sa charge de travail.

De même, par-delà l’instrument de contrôle et de suivi de son temps de travail mis en place par … (l’employeur), *M. / Mme…* s’engage à informer son responsable hiérarchique dès qu’il lui apparaît que sa charge régulière de travail et l’amplitude courant de ses journées de travail deviennent déraisonnables au point de compromettre sa santé.

Par ailleurs, un entretien individuel sera organisé avec *M. / Mme…* dès que le document ainsi établi révèlera une charge de travail et une amplitude des journées ou demi-journées déraisonnables, telles qu’à même de compromettre son droit au repos et sa santé. Un entretien pourra également avoir, à tout moment, lieu à l’initiative du salarié ou de son employeur.

En tout état de cause, un entretien individuel sera organisé chaque année entre *M. / Mme…* et son supérieur hiérarchique portant sur sa charge de travail, l’amplitude de ses journées ou demi-journées de travail, l’organisation de son travail dans l’entreprise, sa rémunération et l’articulation entre sa vie professionnelle d’une part et sa vie personnelle et familiale d’autre part.

Dans le cadre de cette convention de forfait en jours sur l’année, il est rappelé que l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié doit être respecté. Par conséquent, l’employeur met en place des modalités de respect du droit à la déconnexion telles que…