

Forfait annuel en jours et droit à la déconnexion dans la branche des Bureaux d'études (Syntec) : Extension de l'accord du 13 décembre 2022

L'Avenant n°2 du 13 décembre 2022 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail a été étendu par arrêté d'extension du 12 juin 2024, publié le 20 juin 2024 et applicable le premier jour du mois civil suivant sa date de publication au Journal officiel. Applicable de manière obligatoire à toutes les entreprises de la branche depuis le 1er juillet 2024, cet avenant apporte trois modifications majeures :

- **Élargissement des conditions d'accès à un forfait annuel en jours :**

Les salariés pouvant conclure une convention de forfait annuel en jours doivent désormais relever au minimum de la **position 2.3** de la grille de classification des cadres **et non plus la position 3**. Les salariés classés en position 2.3 doivent bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à **122%** du minimum conventionnel pour leur positionnement (46.862,64 € bruts annuels en 2024), **contre 120%** pour les autres salariés (51.508,8 € bruts annuels en 2024 pour un salarié en position 3.1 par exemple).

Peuvent conclure une convention de forfait annuel en jours les salariés "*exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées*" **et qui :**

- relèvent au moins du statut cadre, position 2.3, et d'une rémunération de 122% du minimum pour leur positionnement (46.862,64 € bruts annuels en 2024),
- bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à 2 PASS, soit 92.724 € bruts annuels en 2024,
- ou sont mandataires sociaux.

- **Limitation du suivi des salariés en forfait-jours à un entretien annuel obligatoire :**

Là où l'accord de branche imposait jusque-là la tenue de deux entretiens individuels spécifiques, l'avenant n'en exige plus qu'**un seul**. Cet entretien porte sur la charge individuelle de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et la rémunération.

- **Introduction d'un nouveau chapitre X « Droit à la déconnexion et obligation de déconnexion » :**

Ce chapitre affirme le droit à la déconnexion et l'obligation pour l'employeur de définir les mesures permettant d'en assurer l'effectivité. Dans les entreprises de plus de 250 salariés, un référent déconnexion doit être désigné.

- **Les entreprises ne disposant pas d'un accord d'entreprise** peuvent se prévaloir des dispositions de cet accord, sous réserve, le cas échéant, d'une adaptation des conventions individuelles de forfait conclues sur la base des anciennes dispositions conventionnelles (ex : tenue de deux entretiens annuels, positionnement minimal du salarié).
- **Les entreprises ayant conclu un accord d'entreprise** doivent continuer à appliquer l'accord en vigueur. Pour bénéficier des assouplissements prévus par l'accord de branche, l'accord d'entreprise doit être renégocié.