

Accord collectif du 24 novembre 2016 concernant les collaborateurs de députés

Entre :

L'Association de députés-employeurs pour la négociation collective concernant les collaborateurs de députés, association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 dont le siège est sis 126, rue de l'Université – 75 355 Paris 07 SP

Et :

- La Confédération française démocratique du travail – Syndicat des mouvements et associations (CFDT-SMA)
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) – Parlement, section Assemblée nationale
- Le Syndicat national des collaborateurs parlementaires – Force ouvrière (SNCP-FO)

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif s'inscrit dans le prolongement du dialogue instauré depuis plusieurs années entre les députés-employeurs et les collaborateurs parlementaires qu'ils emploient sous contrat de travail de droit privé.

Les parties ont souhaité approfondir ce dialogue social dans le cadre d'une négociation collective impliquant des députés de l'Assemblée nationale, tout en rappelant que chaque député est l'employeur individuel de ses collaborateurs parlementaires, qui sont des salariés de droit privé, et qu'il rémunère notamment au moyen du crédit prévu par l'article 18 du Règlement de l'Assemblée nationale.

Cette négociation de branche a été menée entre l'association de députés-employeurs constituée à cet effet et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche en raison de leur affiliation à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel, en présence, avec l'accord de toutes les parties, des associations de collaborateurs de députés et des organisations syndicales non représentatives regroupant ces collaborateurs.

Les parties au présent accord ont souhaité permettre aux députés-employeurs et aux collaborateurs parlementaires qui répondent aux conditions posées par l'accord, de convenir d'un décompte de leur temps de travail sur l'année et en jours dans le cadre d'une convention individuelle de forfait en jours annuelle, conformément aux dispositions légales. Dans le cadre de ce décompte du temps de travail en jours sur l'année sera assuré le respect des droits à la santé, à la sécurité et au repos des collaborateurs parlementaires, conformément aux dispositions du droit communautaire et légales.

Les organisations syndicales ont souhaité voir abordés dans le cadre de la négociation collective d'autres thèmes concernant les conditions de travail des collaborateurs parlementaires.

La négociation a ainsi été élargie au régime indemnitaire applicable en fin de mandat, que les parties au présent accord ont complété par rapport au régime existant, dans le but de compenser la précarité inhérente à une profession soumise aux aléas de la vie politique et au rythme des échéances électorales.

Elle a aussi concerné les mesures financières et sociales actuellement applicables aux collaborateurs, que le présent accord vient consacrer, avec pour objectif de les pérenniser, tout en rappelant qu'en égard à leur financement par l'Assemblée nationale, ces indemnités et avantages restent expressément subordonnés aux décisions du Collège des Questeurs ou du Bureau de l'Assemblée nationale relativement à leur montant, leurs conditions d'attribution et leurs modalités de versement.

Le présent accord collectif vise ainsi à identifier un point d'équilibre entre les contraintes particulières de la mission de collaborateur parlementaire et les contreparties attachées à son exercice.

CHAPITRE I^{ER} – DISPOSITIONS COMMUNES

Article 1^{er} – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux députés-employeurs adhérents de l'Association de députés-employeurs signataire du présent accord et aux collaborateurs parlementaires qu'ils emploient sous contrat de travail de droit privé.

Article 2 – Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date du 1^{er} mars 2017.

À l'expiration du délai d'opposition, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 3 – Révision, dénonciation et suivi de l'accord

1. Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, selon les dispositions légales en vigueur à la date de sa révision. La demande de révision est adressée par écrit à l'ensemble des parties signataires du présent accord. Elle peut porter sur tout ou partie des dispositions du présent accord.

2. Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Cette dénonciation peut être partielle et porter sur un ou plusieurs articles ou chapitres du présent accord, notamment dans le cas où les décisions du Collège des Questeurs ou du Bureau de l'Assemblée nationale viendraient modifier le montant, les conditions d'attribution et les modalités de versement des primes, indemnités et avantages prévus par les présentes dispositions conventionnelles.

3. Suivi de l'accord

Cet accord collectif fera l'objet d'un bilan d'application un an après son entrée en vigueur, lors d'une réunion prévue notamment avec les organisations syndicales représentatives.

Après ce rendez-vous, l'association des députés-employeurs demandera au Collège des Questeurs de transmettre chaque année aux organisations syndicales une étude quantitative et qualitative de la mise en œuvre des dispositions de l'accord collectif.

Cette étude sera examinée à l'occasion d'une rencontre annuelle prévue notamment avec les organisations syndicales représentatives.

Les parties au présent accord solliciteront les services du ministre en charge du travail, lorsque la présomption de représentativité des organisations syndicales affiliées à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel aura cessé, afin qu'ils déterminent la représentativité des syndicats de collaborateurs de députés au niveau de la branche considérée, en vue de l'effectivité du suivi de l'accord.

CHAPITRE II – CONVENTIONS DE FORFAIT ANNUEL EN JOURS

Article 4 – Bénéficiaires d'une convention individuelle de forfait annuel en jours

Conformément aux dispositions des articles L. 3121-53 et suivants du code du travail, il est prévu la possibilité, pour les députés-employeurs relevant du champ d'application du présent accord, de conclure, avec les collaborateurs parlementaires qu'ils emploient, des conventions individuelles de forfait en jours sur l'année. La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord écrit du salarié.

Les collaborateurs parlementaires susceptibles de conclure une telle convention individuelle de forfait en jours sont ceux qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne sont pas amenés à suivre un horaire collectif prédéterminé. Peuvent être concernés des collaborateurs parlementaires cadres ou non-cadres, dès lors que la liberté dont ils disposent dans l'organisation de leur temps et de leur charge de travail leur confère de manière effective une telle autonomie.

En revanche, compte tenu de ces critères, sont exclus du dispositif de forfait en jours les collaborateurs parlementaires auxquels il est demandé d'assurer un nombre d'heures déterminé de travail au sein d'une même journée, ou d'être présents à des heures précises au sein d'une journée, notamment pour assurer une permanence ou un travail requérant une présence selon un horaire de travail prédéterminé.

Article 5 – Durée du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait annuel en jours est fixé à 208 jours par an, incluant la journée de solidarité. Le décompte s'effectue sur l'année civile.

La convention individuelle de forfait conclue avec le collaborateur parlementaire détermine le nombre de jours travaillés dans cette limite.

Afin de ne pas dépasser ce nombre de jours travaillés, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre varie selon l'année. Ce nombre est déterminé en tenant compte :

- des congés payés auxquels le collaborateur parlementaire a droit (25 jours ouvrés pour un droit complet à congés payés) ;
- de deux jours de repos hebdomadaires ;
- des jours fériés chômés ne correspondant pas aux jours de repos hebdomadaires.

Les jours déduits, le cas échéant, d'un droit complet à congés payés (par exemple, à la suite d'un arrêt maladie) s'ajoutent au nombre de jours travaillés.

En cas d'embauche en cours d'année, le nombre de jours travaillés sur l'année en cause est calculé proportionnellement au nombre de jours calendaires restant sur l'année civile.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, compte tenu du caractère forfaitaire du nombre de jours travaillés, aucune indemnité ni compensation ne sera due au titre des jours de repos restant à prendre à la date de la rupture du contrat.

Des autorisations d'absence rémunérées peuvent être attribuées par le député-employeur correspondant à des jours normalement travaillés, sans que cela diminue le nombre de jours de repos auquel le collaborateur a droit au titre du forfait en jours.

La rémunération versée au salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est lissée sur l'année et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois, pour un mois complet d'activité. En cas d'absence non rémunérée, la rémunération mensuelle du salarié est diminuée à hauteur du salaire journalier multiplié par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré. En cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle du salarié est calculée proportionnellement au nombre de jours calendaires de présence dans l'effectif.

Pour les collaborateurs parlementaires dont il est convenu avec leur député-employeur qu'ils ne travaillent que certains jours de la semaine ou du mois, les parties peuvent convenir d'un forfait réduit fixant le nombre de jours travaillés à un niveau inférieur à 208 jours par année civile. Le nombre de jours travaillés dans le cadre de ce forfait réduit est déterminé en tenant compte :

- du nombre de jours non travaillés dans la semaine ou dans le mois convenus avec le collaborateur,
- des congés payés auxquels le collaborateur a droit (25 jours ouvrés pour un droit complet à congés payés) ;
- de deux jours de repos hebdomadaires ;
- des jours fériés chômés ne correspondant ni aux deux jours de repos hebdomadaires ni aux jours non travaillés par le collaborateur dans la semaine ou le mois ;
- d'un solde de jours de repos dus au titre du forfait jours.

Les collaborateurs parlementaires ayant conclu une convention de forfait jours réduit bénéficient des mêmes droits et avantages que les collaborateurs ayant conclu un forfait dans la limite de 208 jours, à due proportion de la quotité de leur temps de travail (par exemple, il est appliqué un prorata de 4/5^{ème} pour les collaborateurs soumis à un forfait réduit incluant un jour non travaillé par semaine en plus des deux jours de repos hebdomadaire). Ce prorata est notamment applicable au calcul des primes et indemnités prévues au chapitre IV du présent accord.

La charge de travail du collaborateur parlementaire soumis à un forfait jours réduit doit être ajustée en conséquence.

Article 6 – Durées maximales de travail, durée des repos, droit à la déconnexion

Les collaborateurs parlementaires ayant conclu une convention de forfait en jours, dont le temps de travail est ainsi décompté en jours sur l'année, ne sont pas soumis aux durées légales maximales de travail quotidienne et hebdomadaire.

Néanmoins, afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail des salariés concernés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, sur l'année, des temps travaillés.

Les dispositions du présent accord relatives au contrôle des temps travaillés (article 8), à l'entretien annuel sur la charge de travail (article 9) et le cas échéant à l'entretien ponctuel prévu au même article visent à permettre l'effectivité du respect de ces droits.

En outre, les collaborateurs parlementaires concernés bénéficient, conformément aux dispositions légales :

- d'un repos quotidien de 11 heures consécutives entre deux journées de travail ;
- et d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien.

Il est rappelé que, en principe, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Il résulte en outre du nombre de jours travaillés sur l'année prévu à l'article 5 du présent accord que le collaborateur bénéficie en moyenne de deux jours de repos par semaine. Il est préconisé que, sauf circonstances exceptionnelles et dans la mesure où cela est compatible avec l'assistance des députés qui les emploient, ces deux jours de repos soient pris consécutivement.

Les jours de repos dus au titre du forfait en jours, dont le nombre est déterminé chaque année, doivent être pris au cours de l'année.

Les dates des jours de repos sont déterminées d'un commun accord entre le député-employeur et le collaborateur, compte tenu des impératifs de la mission de celui-ci. Ils doivent s'efforcer d'assurer une bonne répartition sur l'ensemble de l'année de la pose des jours de repos.

La prise des jours de repos peut s'effectuer par journée entière ou par demi-journée (correspondant à une matinée ou un après-midi entiers).

Le député-employeur veille à ce que la charge de travail qu'il confie au collaborateur parlementaire soit raisonnable et lui permette de prendre effectivement et régulièrement les temps de repos prévus au présent accord.

Pendant les périodes de repos auxquelles il a droit, le collaborateur parlementaire n'est pas tenu de se connecter aux outils informatiques mis à disposition pour les besoins de son travail, ni de répondre aux appels téléphoniques professionnels, sauf circonstances exceptionnelles autorisant le député à exiger du collaborateur qu'il reste joignable.

Article 7 – Convention individuelle de forfait jours

La convention de forfait jours est établie par écrit et signée par le député-employeur et le collaborateur parlementaire. Elle peut être intégrée au contrat de travail initial ou faire l'objet d'un avenant.

La convention individuelle de forfait jours comporte les dispositions suivantes :

- le nombre de jours travaillés, qui ne peut être supérieur à 208 jours par an, journée de solidarité incluse ;
- en cas de forfait jours réduit, sont précisés en outre, à titre indicatif, les jours de la semaine ou du mois qui ne sont normalement pas travaillés pour aboutir au nombre réduit convenu dans le forfait ;
- le droit du salarié à des jours de repos dont le nombre varie chaque année, pour permettre d'atteindre le nombre de jours travaillés fixé au forfait, ainsi que la prise de ces jours de repos d'un commun accord entre le député-employeur et le collaborateur, compte tenu des impératifs de la mission de celui-ci, sous forme de journée entière ou de demi-journée, dans des conditions permettant d'assurer une bonne répartition du temps de travail sur l'année ;
- les droits au repos quotidien et hebdomadaire dont bénéficie le salarié, dans les conditions rappelées à l'article 6 du présent accord ;
- les garanties dont dispose le collaborateur afin d'assurer le respect de son droit à une amplitude et une charge de travail raisonnables (contrôle des temps travaillés, entretien annuel, entretien ponctuel) et son droit à la déconnexion ;
- l'obligation pour le salarié de décompter les jours travaillés, d'établir le document de contrôle de son temps de travail et de le remettre chaque mois au député qui l'emploie, selon les conditions prévues par l'article 8 du présent accord.

En outre, la rémunération prévue par le contrat de travail doit être fixée à un niveau tenant compte des sujétions résultant pour le collaborateur de la convention de forfait en jours.

Article 8 – Contrôle du temps de travail

Le décompte des jours travaillés est effectué par le collaborateur parlementaire, sous la supervision du député qui l'emploie. À cet effet, le collaborateur parlementaire devra remettre à la fin de chaque mois au député un document écrit identifiant :

- la date des journées ou des demi-journées travaillées au cours du mois ;
- la date des journées ou des demi-journées non travaillées, en précisant la qualification de ces temps de repos (congrés payés, jours de repos au titre du forfait jours, jours fériés chômés, autre).

L'employeur examine le relevé à réception de celui-ci afin de contrôler régulièrement le temps travaillé, notamment sa répartition, ainsi que la charge de travail, et de s'assurer de la prise effective des jours de repos sur l'année.

Ce document de comptabilisation du nombre de jours travaillés est conservé par le député-employeur pendant une durée de trois ans.

Article 9 – Entretien annuel et entretien ponctuel sur la charge et le temps de travail

Conformément aux dispositions légales, le collaborateur parlementaire ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie annuellement d'un entretien avec le député qui l'emploie au cours duquel sont évoquées :

- la charge de travail du collaborateur,
- l'organisation de son temps de travail,
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, notamment familiale,
- la rémunération du collaborateur.

Cet entretien permet de s'assurer que les jours de repos auxquels le collaborateur a droit ont effectivement été pris durant l'année écoulée, et le cas échéant, d'ajuster la charge de travail du collaborateur pour l'année à venir.

En outre, si le collaborateur l'estime nécessaire en cours d'année, il peut demander à ce que soit organisé un entretien supplémentaire avec le député relativement à sa charge de travail ou à la prise de ses droits à repos, lorsqu'il estime que la charge de travail qui lui est confiée ne lui permet pas d'accomplir correctement sa mission ou de prendre les repos auxquels il a droit.

À l'occasion de ces entretiens, le député et le collaborateur analysent la charge de travail de ce dernier sur la base des éléments objectifs et factuels présentés par le collaborateur. Ils déterminent notamment si la surcharge de travail éventuellement identifiée relève, le cas échéant, d'un évènement ponctuel ou temporaire (tel que, par exemple, des débats parlementaires sur un projet de loi donné) auquel il peut être remédié par un allègement de la charge de travail ou par la prise de jours de repos une fois cet évènement passé, ou bien au contraire d'une problématique structurelle, qui conduira alors à envisager des mesures d'ajustement de la charge de travail à long terme (redéfinition de la nature ou de l'ampleur des missions confiées, adaptation des objectifs fixés, révision des délais impartis pour l'exécution des missions, etc.).

Les entretiens annuel ou ponctuel font l'objet d'un document écrit attestant de leur tenue.

CHAPITRE III – RÉGIME INDEMNITAIRE EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT POUR FIN DE MANDAT

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux collaborateurs employés par des députés ayant donné mandat aux services de l'Assemblée nationale pour la gestion des contrats de leurs collaborateurs, lesquels sont alors chargés d'assurer le versement de la rémunération et des avantages sociaux aux collaborateurs concernés. Elles ne s'imposent pas aux députés-employeurs assurant directement la gestion de leurs collaborateurs et disposant de ce fait de toute latitude dans les modalités de fixation de leur rémunération et de leurs avantages sociaux à partir du crédit collaborateur alloué.

Article 10 – Indemnité de rupture contractuelle pour fin de mandat

Le collaborateur titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée rompu du fait de la cessation du mandat de son député-employeur perçoit une indemnité au titre de la rupture de son contrat de travail, laquelle constitue une indemnité de licenciement s'ajoutant à l'indemnité légale de licenciement, le cas échéant, qui lui est due, dénommée indemnité de rupture contractuelle pour fin de mandat, selon les modalités prévues par le Collège des Questeurs ou le Bureau de l'Assemblée nationale.

Le montant de cette indemnité varie selon l'ancienneté du salarié, appréciée à la date de notification de la rupture du contrat de travail et au titre du contrat rompu, dans les conditions définies ci-après :

– pour une ancienneté au moins égale à trois mois et inférieure à deux ans :

le montant de l'indemnité de rupture contractuelle pour fin de mandat est égal à $1/90^e$ de la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement définie par le code du travail par mois d'ancienneté ;

– pour une ancienneté au moins égale à deux ans et inférieure à quatre ans et six mois :

le montant de l'indemnité de rupture contractuelle pour fin de mandat est égal à celui de l'indemnité légale de licenciement définie par le code du travail, majoré de la moitié du montant de cette indemnité légale de licenciement ;

– pour une ancienneté au moins égale à quatre ans et six mois :

le montant de l'indemnité de rupture contractuelle pour fin de mandat est égal à celui de l'indemnité légale de licenciement définie par le code du travail, majoré du montant de cette indemnité légale de licenciement dans la limite de la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement.

CHAPITRE IV – AUTRES MESURES FINANCIÈRES ET SOCIALES

Le présent chapitre rappelle les mesures financières et sociales applicables à la date de conclusion du présent accord, conformément aux décisions prises par le Collège des Questeurs ou le Bureau de l'Assemblée nationale. Ces mesures ne concernent que les collaborateurs parlementaires dont les députés-employeurs ont délégué la gestion du contrat de travail aux services compétents de l'Assemblée nationale, à l'exclusion de ceux des députés-employeurs assurant librement la gestion directe des contrats.

Article 11 – Primes et indemnités

En sus du salaire de base, le collaborateur perçoit, selon les modalités prévues par le Collège des Questeurs ou le Bureau de l'Assemblée nationale :

– une indemnité de **treizième mois** versée *pro rata temporis* pour moitié en juin et pour moitié en décembre ;

– une prime mensuelle de **prévoyance** calculée au prorata de la durée du travail, d'un montant de 60 € bruts (sur une base de 151,67 heures travaillées ou d'un forfait jours égal à 208 jours) ;

– une prime mensuelle de **repas** calculée au prorata de la durée du travail, d'un montant de 112,07 € bruts (sur une base de 151,67 heures travaillées ou d'un forfait jours égal à 208 jours), revalorisée en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction publique ; cette prime n'est pas cumulable avec le bénéfice de titres-restaurant, qui peuvent se substituer à la prime de repas par accord entre le député-employeur et le collaborateur.

En outre, le collaborateur perçoit, le cas échéant, et sous réserve de justificatif, une allocation mensuelle de **frais de garde d'enfant** de moins de 3 ans, calculée au prorata de la durée du travail, d'un montant de 336,76 € bruts (sur une base de 151,67 heures travaillées ou d'un forfait jours égal à 208 jours), revalorisée en fonction de l'évolution du point d'indice de la fonction publique.

Le collaborateur en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat de travail de fonctionnaire détaché perçoit une prime mensuelle d'**ancienneté** égale à 5 % du salaire de base brut, lorsque le salarié justifie d'au moins deux années d'ancienneté auprès du même employeur. Cette prime est revalorisée de 5 % tous les deux ans. L'ancienneté maximale prise en compte est de seize années.

Un député-employeur peut par ailleurs allouer une **prime mensuelle exceptionnelle** à un collaborateur, sous condition de plafond définie par les règles encadrant l'usage du crédit collaborateur.

Article 12 – Rémunération pendant les arrêts maladie et congés de maternité

Le collaborateur bénéficie du maintien intégral de son salaire pendant la durée totale des arrêts au titre de la maladie, de la maternité ou des accidents du travail.

Article 13 – Financement du régime obligatoire de complémentaire santé

La part patronale de la cotisation mensuelle pour le financement du régime de couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais de santé est de 80 %.