

Brochure n° 3085

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS**  
**ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

---

AVENANT N° 3 DU 10 JUILLET 2012  
À L'ACCORD DU 23 AOÛT 2000 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT  
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1251121M  
IDCC : 16

Entre :  
L'UFT ;  
L'UNOSTRA,  
D'une part, et  
La FGTE CFDT,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'accord-cadre du 23 août 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels des entreprises de transport de déménagement, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 2 du 28 février 2002, est à nouveau modifié comme suit, les partenaires sociaux souhaitant mettre à jour les dispositions de l'accord au regard des évolutions légales et réglementaires en la matière.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification de l'article 6*

Les dispositions des points 6.2 et 6.3 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, le reste étant sans changement :

« 6.2. Forfait en jours sur une base annuelle

6.2.1. Cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour le personnel "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 de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Sont notamment et directement concernés les personnels cadres définis par l'avenant n° 1 du 29 janvier 1998 à l'accord relatif aux conditions spécifiques d'emploi des personnels des entreprises de transport de déménagement du 3 juin 1997.

### 6.2.2. Convention individuelle de forfait

La convention individuelle de forfait doit :

- faire expressément référence au présent accord ;
- fixer le nombre de jours travaillés prévu à l'article 6.2.3 ;
- mentionner les conditions d'application figurant aux articles 6.2.3 et 6.2.4.

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur.

Elle est formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci, et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant précité.

### 6.2.3. Durée annuelle de référence

Dans cette hypothèse, la durée annuelle de référence est de 215 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète de travail justifiant d'un droit intégral à congés payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

La période de référence est l'année civile.

Le nombre de jours en repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année prévu ci-dessus, du nombre de jours de repos hebdomadaire, des jours fériés chômés (tombant entre le lundi et le vendredi), des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre.

Exemple de mise en œuvre de la formule de calcul permettant de connaître le nombre de jours de repos supplémentaires dans l'hypothèse de droits intégraux à congés payés :

$365 \text{ jours} - (104 \text{ jours de repos hebdomadaires} - 25 \text{ jours de congés payés} - 8 \text{ jours fériés}) = 228 \text{ jours} ;$

$228 \text{ jours} - 215 \text{ jours} = 13 \text{ jours de repos supplémentaires.}$

Chaque année, le calcul doit être refait puisque le nombre de jours fériés ne tombant pas un dimanche varie d'une année sur l'autre.

La prise des journées ou demi-journées de repos se fait en concertation entre l'employeur et le salarié concerné (la demi-journée s'entend habituellement comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner).

Elles sont prioritairement attribuées en période de faible activité et en cas de désaccord elles sont attribuées par référence aux périodes d'attribution des jours de réduction du temps de travail fixées par l'annexe I à l'accord-cadre du 23 août 2000. Le solde éventuel de ces journées de repos sera traité dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Il est rappelé qu'à l'exception des dérogations prévues par les dispositions légales et réglementaires, il est interdit de faire récupérer les jours d'absence des salariés relevant d'une convention individuelle de forfait.

Ainsi, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les absences considérées comme du temps de travail effectif, telles que notamment la maladie et la maternité, ne doivent avoir aucune incidence sur le nombre de jours de repos et sont à déduire du plafond des jours travaillés.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée en fonction de la valeur d'une journée de travail, appliquée au prorata.

La pratique du forfait jours s'effectue dans le respect des règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire.

Le forfait jours ne doit pas se traduire par des amplitudes journalières et hebdomadaires de travail incompatibles avec l'objectif de réduction du temps de travail, étant rappelé que la répartition des journées de travail et de repos sur la semaine peut varier en fonction de la charge de travail.

Dans le respect des principes généraux de protection de la sécurité, de la santé et du droit au repos des travailleurs, il est notamment souligné que ladite répartition doit garantir au salarié concerné :

- le respect du repos quotidien de 11 heures ;
- le respect du repos hebdomadaire légal.

Chaque année, l'employeur organise, avec chaque salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait, un entretien annuel portant sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;
- la rémunération.

#### 6.2.4. Suivi du forfait jours

Pour l'application du forfait et le suivi de la prise des journées ou demi-journées de repos, il est effectué un contrôle du nombre de jours travaillés et de leurs dates, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours RTT), au moyen d'un document récapitulatif et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur. En vue de l'entretien annuel visé à l'article 6.2.3, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur.

#### 6.3. Personnels commerciaux itinérants non cadres

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée du travail des personnels commerciaux itinérants non cadres, qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peut être fixée par des conventions individuelles de forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, en accord avec le salarié.

Dans l'hypothèse d'un forfait en heures fixé sur l'année, le nombre d'heures de travail du salarié concerné est établi sur la base de 1 607 heures annuelles sans préjudice de l'application des dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires. »

### **Article 2**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès sa signature.

### **Article 3**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)