

Brochure n° 3375

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION**

**AVENANT N° 3 DU 28 MAI 2014**  
**RELATIF AUX CONVENTIONS DE FORFAITS**  
**(GUYANE)**

NOR : ASET1451152M  
IDCC : 3017

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la manutention portuaire de Guyane conviennent de définir les règles conventionnelles formalisant les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée lors du recours aux conventions de forfaits dans le respect des dispositions réglementaires et jurisprudentielles applicables aux salariés en forfait jours ou en forfait heures.

Les signataires mentionnés ci-après ont convenu d'élaborer le présent avenant n° 3 à la convention collective nationale unifiée.

**CHAMP D'APPLICATION. – EXTENSION**

Le présent avenant n° 3 est applicable :

- géographiquement aux ports et appontements de la région Guyane ;
- professionnellement aux entreprises de manutention portuaire relevant des codes NAF 52.22Z et NAF 52.24A, ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale relève de ces codes NAF, qui y exercent leurs activités ;
- catégoriellement, à toutes les catégories de personnel de ces entreprises travaillant dans les métiers de la manutention portuaire (cadres, agents de maîtrise).

Les signataires aux présentes demandent l'extension à la région Guyane.

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

*Règles générales aux conventions de forfaits*

Toute convention de forfait annuel doit faire l'objet d'un écrit entre l'employeur et le cadre (convention individuelle de forfait, contrat de travail ou avenant au contrat de travail) ; le simple renvoi aux stipulations d'un accord d'entreprise ou de branche est nul et non avenue.

L'accord écrit précise le nombre de jours ou d'heures compris dans le forfait, les caractéristiques de la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions et, le cas échéant, l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un cadre d'une convention individuelle de forfait annuel en heures ou en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, sera informé du nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours ; il est consulté, avant toute conclusion de convention, sur son fondement au regard du critère d'autonomie du cadre.

## **Article 2**

### *Caractéristiques des contrats de forfait en heures*

Conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par accord collectif, les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée au contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires, soit  $1\ 600 + 160 = 1\ 760$  heures.

Le cadre au forfait en heures est soumis aux règles des durées maximales quotidienne et hebdomadaire du temps de travail, ainsi que des repos minimaux quotidien et hebdomadaire, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Un document individuel de suivi des heures effectuées sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce suivi.

La rémunération du cadre ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour la partie des heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà du forfait seront indemnisées conformément aux dispositions légales en tenant compte, le cas échéant, des repos compensateurs y afférant.

## **Article 3**

### *Caractéristiques des contrats de forfait en jours*

3.1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les salariés 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 peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les salariés en contrat à durée indéterminée dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du passage du cadre à la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé, correspondant à une période normale et complète de travail.

Par ailleurs, le passage d'un cadre d'un statut horaire à un statut forfaitaire en jours ne pouvant avoir pour effet de réduire sa rémunération annuelle brute, l'intéressé doit bénéficier d'une majoration globale compensatrice de sa rémunération.

Le forfait en jours n'a pas pour effet d'exclure le salarié du champ d'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au travail du dimanche, des jours fériés, de nuit, aux temps de déplacement professionnels qui dépassent le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder 217 jours pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté, les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Ces 217 jours de travail annuel impliquent qu'après déduction des repos hebdomadaires, des congés payés et des jours fériés, le cadre bénéficiera sur l'année d'un nombre de jours de RTT défini par avenant concomitamment aux négociations de la grille de salaire, sans incidence du fait d'absences pour maladie.

Les modalités selon lesquelles les jours de RTT peuvent être pris par le cadre seront définies dans le contrat de travail ou son avenant ou par accord d'entreprise.

Viennent en déduction du nombre de jours compris dans le forfait, les congés conventionnels de branche et d'entreprise (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...).

Un comptage précis du nombre de jours de travail à accomplir dans l'année par le cadre est effectué en tout début d'année au niveau de l'entreprise.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

3.2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3.3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

3.4. Les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, de moyens de communication technologique. L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié.

L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte. Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel à tenir au plus tard 3 mois avant la fin de l'année avec son supérieur hiérarchique.

Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que l'analyse du décompte des jours travaillés et restant à travailler.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées à l'alinéa ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année.

Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

3.5. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

Pour ces déductions éventuelles comme pour le calcul des jours en dépassement ci-dessus, la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

3.6. Le salarié peut, s'il le souhaite et en accord avec l'employeur, dépasser le nombre de jours conclu dans son forfait.

Ces jours en dépassement du nombre de jours annuels avec un plafond de 235 jours sont alors payés au cadre avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec le cadre, peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour la récupération de ces journées, à prendre au cours du premier trimestre de l'année civile suivante.

Dans ce dernier cas, les jours supplémentaires récupérés au cours du premier trimestre de l'année civile viendront en déduction du forfait annuel de cette même année.

3.7. Les jours de RTT qui n'auraient pu être pris dans l'année civile pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur sont payés. Ils pourront être versés en tenant compte de la même majoration au compte épargne-temps si le dispositif existe dans l'entreprise.

En cas de départ en cours d'année, le cadre en forfait jours qui n'aurait pas pris ses jours de RTT en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés.

3.8. Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, les présentes dispositions ne pourraient avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixés par les conventions de forfaits conclus antérieurement à la date d'application du présent avenant.

Fait à Cayenne, le 28 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AGEM.

**Syndicats de salariés :**

CDTG CFDT ;

CGT-FO ;

UTG.