

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 7 DU 16 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 22 JANVIER 1999
RELATIF À LA DURÉE, À L'AMÉNAGEMENT
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1650422M
IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Suite à l'arrêté ministériel d'extension du 19 novembre 2015 (*Journal officiel* du 11 décembre 2015) sur le forfait jours, les partenaires sociaux conviennent de substituer le présent avenant à l'avenant n° 6 qui est ainsi totalement remplacé par le présent texte.

Article 1^{er}

Le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 commence par une introduction désormais ainsi rédigée (à l'exclusion de toute autre stipulation) :

« Les entreprises et les salariés connaissent quatre types de forfait : le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel, le forfait sans référence horaire et le forfait en jours.

Les forfaits obéissent aux règles et principes suivants :

- l'existence d'une convention de forfait ne peut résulter que d'un accord non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accord fait l'objet d'une clause ou d'un avenant au contrat de travail ;
- le mode de rémunération convenu par les parties à la convention de forfait est licite pour autant qu'il ne défavorise pas le salarié par rapport au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une convention de forfait avec référence horaire n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu. »

Après cette introduction, le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 se compose ensuite et exclusivement des articles 13 à 16, l'article 16 comprenant les dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours (2.1) puis celles spécifiques aux cadres (2.2) et enfin celles spécifiques aux non-cadres (2.3).

Article 2

2.1. Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

Il est créé une introduction intitulée « Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours » ainsi rédigée :

« Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

Les règles relatives aux repos quotidien et hebdomadaire sont applicables aux salariés bénéficiaires du forfait annuel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Un entretien a lieu dès lors que de façon répétée l'amplitude de la journée de travail atteindrait 13 heures.

Le salarié complète un document mis à sa disposition par l'employeur faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Ce document permet de comptabiliser également :

- le nombre et la date des jours travaillés ;
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ;
- les congés payés.

Les entretiens qui ont lieu en cours d'année entre l'employeur et le salarié permettent de traiter les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du code du travail) ainsi que l'amplitude de la charge de travail. Selon les constats opérés par les parties lors de leurs échanges liés à l'exécution des fonctions, il peut y avoir de un entretien par semestre à un entretien par trimestre. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié permettant aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail.

Si les documents rédigés à l'issue de ces entretiens font apparaître une surcharge de travail, l'employeur définit et met en œuvre des mesures permettant de réduire la charge de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté annuellement sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. »

2.2. Dispositions spécifiques aux forfaits jours cadres

Il est créé un article 16.1 « Forfaits en jours pour les salariés cadres ».

Dans la rédaction spécifique aux forfaits jours cadres, le paragraphe suivi de la charge de travail est supprimé.

2.3. Dispositions spécifiques aux forfaits jours non cadres

Il est également créé un article 16.2 « Forfaits en jours pour les salariés non cadres ».

« Article 16.2

Forfaits en jours pour des salariés non cadres

Article 16.2.1

Salariés concernés

Sont concernés les salariés autonomes qui occupent des fonctions répondant à deux des trois conditions suivantes :

- caractère itinérant des fonctions ;
- réalisation de travaux nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle ;

- évaluation de la mission non pas au regard du temps passé à l'exécution mais au regard des objectifs à atteindre (objectifs de chiffre d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés peuvent bénéficier d'un calcul en jours de leur temps de travail. Ils occupent des emplois qui sont classés au minimum au coefficient B40.

Article 16.2.2

Régime juridique

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit recueillir l'accord exprès du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins deux des trois conditions mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés non cadres concernés bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel correspondant au coefficient du salarié concerné \times 12 mois majoré de 30 %.

La rémunération annuelle minimale doit tenir compte des éventuelles augmentations de salaires minima intervenues en cours d'année.

Article 16.2.4

Suivi de la charge de travail

Afin d'assurer un suivi permanent de la charge de travail des salariés non cadres bénéficiant d'un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues pour les salariés cadres sont toutes déclarées applicables aux salariés non cadres (détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, prise des jours de repos, suivi du nombre de jours travaillés, dépassement du nombre de jours travaillés, conséquences des absences pour maladie et gestion des absences et des départs en cours d'année) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les parties apprécient l'adéquation de la charge de travail avec le respect d'une amplitude de travail permettant un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le compte rendu écrit des entretiens précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail. »

Article 3

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

Le présent avenant est applicable à la date de sa signature.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO.