

Convention collective régionale

**IDCC : 2360. – AUTOMOBILE (SERVICES)
(Guyane)
(20 novembre 2003)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 2004,
Journal officiel du 14 novembre 2004)

AVENANT DU 13 JUILLET 2017

RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750168M

IDCC : 2360

Entre

SPAG

MEDEF Guyane

D'une part, et

CFTC

UR CFE-CGC Guyane

CDTG

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Modifications de mise à jour de la CCR

Le chapitre I^{er} « Dispositions générales applicables à l'ensemble des salariés » est modifié ainsi :

L'article 01 « Champ d'application » est supprimé et remplacé par :

« Article 1.01

Champ d'application

La présente convention collective règle sur le territoire de la Guyane les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes des entreprises dont l'activité exclusive ou principale est l'une de celles mentionnées ci-dessous :

- 45.20Ap : entretien et réparation de véhicules automobiles légers ;
- 45.20Bp : entretien et réparation d'autres véhicules automobiles ;
- 45.11Z : commerce de voitures et de véhicules automobiles légers ;
- 45.19Z : commerce d'autres véhicules automobiles ;
- 52.21Zp : services auxiliaires des transports terrestres ;
- 45.32Z : commerce de détail d'équipements automobiles. »

L'article 1.05 « Délégués du personnel, comité d'entreprise et délégation unique du personnel » est supprimé et remplacé par :

« Article 1.05

*Délégués du personnel, comité d'entreprise
et délégation unique du personnel*

1. Délégués du personnel

a) Conditions de mise en place

Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins 11 salariés, la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

b) Attributions

Les délégués du personnel ont pour mission : 1.° De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise; 2.° De saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

c) Nombre, élection et mandat

Le nombre des délégués du personnel est déterminé selon des bases fixées par décret en Conseil d'État, compte tenu du nombre des salariés. Il est élu autant de délégués suppléants que de titulaires.

L'employeur informe tous les 4 ans le personnel par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date envisagée pour le premier tour. Celui-ci doit se tenir, au plus tard, le quarante-cinquième jour suivant le jour de l'affichage, sous réserve qu'une périodicité différente n'ait pas été fixée par accord.

Sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés. Les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel y sont également invités par courrier, ou tout moyen justifiant la réception. Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

La validité du protocole d'accord préélectoral conclu entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées est subordonnée à sa signature par la majorité des organisations syndicales ayant participé à sa négociation, dont les organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ou, lorsque ces résultats ne sont pas disponibles, la majorité des organisations représentatives dans l'entreprise.

Lorsque, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est invité à organiser des élections à la demande d'un salarié ou d'une organisation syndicale, il engage la procédure définie aux articles L. 2314-2 et L. 2314-3 dans le mois suivant la réception de cette demande.

Lorsque l'institution n'a pas été mise en place ou renouvelée, un procès-verbal de carence est établi par l'employeur. L'employeur affiche le procès-verbal dans l'entreprise et le transmet dans

les 15 jours à l'inspecteur du travail qui en envoie copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné.

L'élection des délégués du personnel et celle des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date. Ces élections simultanées interviennent pour la première fois soit à l'occasion de la constitution du comité d'entreprise, soit à la date du renouvellement de l'institution. La durée du mandat des délégués du personnel est prorogée à due concurrence. Elle peut être réduite dans le cas où le mandat du comité d'entreprise vient à échéance avant celui des délégués du personnel.

Des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des délégués titulaires est réduit de moitié ou plus. Ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces événements interviennent moins de 6 mois avant le terme du mandat des délégués du personnel.

L'employeur transmet les PV des élections à l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

d) Électorat et éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans révolus, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

Sont éligibles les électeurs âgés de 18 ans révolus, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis 1 an au moins, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur. Les salariés travaillant à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises. Ils choisissent celle dans laquelle ils font acte de candidature.

Il n'y a pas d'incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

e) Mode de scrutin et résultat des élections

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique, dans les conditions et selon les modalités définies par décret en Conseil d'État. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales mentionnées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2314-3. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par une organisation syndicale.

f) Durée et fin du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour 4 ans. Leur mandat est renouvelable. Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou est momentanément absent pour une cause quelconque, il est remplacé par un suppléant élu sur une liste présentée par la même organisation syndicale que celle de ce titulaire. La priorité est donnée au suppléant élu de la même catégorie. S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par un candidat non élu présenté par la même organisation. Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

2. Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 911-2 du code de la sécurité sociale. Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

g) Moyens de fonctionnement

Dans les entreprises dépourvues de comité d'entreprise, les délégués du personnel bénéficient de fournitures de bureau et de consommables nécessaires à leur fonctionnement, ces moyens sont définis en accord entre les parties. L'entretien courant du matériel, sa maintenance, ses réparations et les changements de matériels défectueux ou incontestablement obsolètes, sont à la charge de l'employeur.

h) Heures de délégation

Les heures de délégation sont accordées, par la loi et les règlements en vigueur, aux représentants du personnel et sont destinées à permettre à ces derniers d'assumer pleinement leur mission. Leur gestion est un élément permettant de renforcer le dialogue social, car il favorise un comportement respectueux des droits et devoirs de chacune des parties. Elles concernent donc notamment le :

- délégué syndical ;
- représentant syndical au comité d'entreprise ;
- représentant de section syndicale ;
- délégué du personnel ;
- représentant du personnel au comité d'entreprise ;
- représentant du personnel au CHSCT.

Les crédits d'heures de délégation sont fixés conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

Chaque représentant du personnel entrant dans le champ d'application du présent accord dispose d'un crédit d'heures de délégation. En cas de cumul de fonctions, le représentant du personnel cumule également les crédits d'heures de délégation. Il est rappelé que les crédits d'heures ne sont en aucun cas des forfaits.

Utilisation du crédit d'heures

Le crédit d'heures doit être utilisé conformément à son objet.

Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour des activités en relation avec le mandat.

Le crédit d'heures doit être utilisé au cours du mois civil.

Les heures non utilisées ne sont pas reportées sur le mois suivant. Le crédit d'heures est individuel. Néanmoins par dérogation à ce principe, les délégués syndicaux désignés par un même syndicat ainsi que les membres du CHSCT peuvent se répartir leurs crédits d'heures sous réserve d'en avoir préalablement informé l'employeur.

Les heures de délégation sont en principe utilisées à l'intérieur de l'horaire habituel des représentants du personnel, mais en cas de nécessité dûment justifiée, elles peuvent être utilisées en dehors des heures de travail habituelles, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la durée du travail (durée hebdomadaire maximale, durée journalière maximale, amplitude journalière maximale, durée du repos quotidien...).

Le crédit d'heures des représentants du personnel travaillant à temps partiel est le même que celui des représentants travaillant à temps plein. Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre.

Circonstances exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, les représentants du personnel à l'exception du représentant de la section syndicale pourront exercer leur mandat au-delà du crédit d'heures fixées par la loi.

En cas de dépassement du crédit d'heures, il revient au salarié d'établir l'existence de circonstances exceptionnelles le justifiant ainsi que la conformité de l'utilisation desdites heures excédentaires avec la mission exercée.

Afin qu'un événement soit qualifié d'exceptionnel, il faut qu'il nécessite de la part des représentants du personnel un surcroît de démarches et d'activités débordant le cadre de leurs tâches habituelles, mais entrant dans les compétences de l'instance.

Sont notamment considérés comme circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures :

- un projet de licenciement économique collectif;
- un projet important de restructuration de l'entreprise;
- le suivi d'un plan de sauvegarde de l'emploi;
- une possible délocalisation;
- une grève de longue durée qui affecte la totalité des ateliers de l'entreprise.

A contrario, ne sont notamment pas considérées comme des circonstances exceptionnelles :

- la préparation d'un arbre de Noël;
- une courte grève n'ayant concerné qu'un service et qu'une petite fraction de l'effectif;
- des démarches effectuées pendant 7 heures au cours de la même journée en faveur d'un salarié mis à pied et menacé de licenciement;
- la surveillance de spectacles en faveur des enfants du personnel.

Utilisation du crédit d'heures par des représentants du personnel suppléant

Les suppléants ne bénéficient pas de crédit d'heures, sauf absence du titulaire. À son retour, le titulaire disposera du reliquat non utilisé par le suppléant.

Bons de délégation

Afin d'assurer la continuité du service, les représentants du personnel disposant d'un crédit d'heures doivent avertir la direction au moins 48 heures ouvrées auparavant, afin de permettre à celle-ci de procéder aux aménagements de planning nécessaires. En cas d'urgence ne lui permettant pas de respecter ce délai de prévenance, le représentant du personnel doit informer sa direction dès que possible.

Afin de faciliter l'information de l'employeur et le décompte des heures de délégation, les partenaires sociaux choisissent de formaliser cette information à l'aide de bons de délégation. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation.

Les représentants du personnel sont tenus d'utiliser les bons de délégation ou tout autre moyen de prévenance mis en place dans leur entreprise. Un modèle de bon de délégation se trouve en annexe X de la présente convention. »

L'article 1.09 « Mutations » est supprimé.

L'article 1.10 « Organisation du travail » est supprimé et remplacé par :

« Article 1.10

Organisation du travail

a) Durée du travail

Les temps consacrés aux pauses, sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles.

Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé, les temps d'habillage et de déshabillage imposés sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif. L'employeur doit alors garantir la mise à disposition de moyens adaptés pour répondre à cette obligation.

Hormis les cas expressément prévus par la présente convention collective, le décompte des heures de travail est obligatoire. Ce décompte est assuré soit par un système d'enregistrement automatique fiable et infalsifiable, soit par tout autre système imposé par l'employeur ou établi par le salarié lui-même sous la responsabilité de l'employeur.

b) Organisation individuelle du travail

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

Les salariés visés à l'article 1.11 e :

- les salariés ayant conclu une convention de forfait (en heures ou en jours) ;
- les salariés chargés de prospecter et visiter la clientèle ;
- les salariés ayant conclu un contrat de travail à temps partiel ;
- les salariés placés dans les conditions d'emploi particulières : en service d'astreinte, de convoyage de véhicule, les personnels de gardiennage ;
- Les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées ; l'institution d'un tel système nécessite l'accord de l'inspecteur du travail en l'absence de représentants du personnel, et dans le cas contraire leur non-opposition.

c) Conventions de forfait

Règles générales aux conventions de forfaits

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

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 salarié pour l'exercice de ses fonctions, et le cas échéant l'impossibilité de prédéterminer son temps de travail.

Le refus d'un salarié 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 annuellement du nombre de salariés qui auront conclu une convention individuelle de forfait en heures et en jours conformément à la réglementation en vigueur.

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.

Dont :

- cadres ou agents de maîtrise qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et qui disposent en application de leur contrat de travail d'une liberté reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- vendeurs n'ayant pas la qualité de cadre, à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'*a posteriori*.

Les forfaits annuels en heures sont conclus jusqu'à concurrence de la durée conventionnelle du temps de travail, additionnée du contingent conventionnel annuel des heures supplémentaires (défini au paragraphe *d* ci-après), soit $1\,600 + 220 = 1\,820$ heures.

Le salarié 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 salarié 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.

Caractéristiques des contrats de forfait en jours

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 à durée indéterminée, ou à contrat à durée déterminée quels que soient le terme et l'objet et 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 salarié 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 salarié 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 salarié 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 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 1 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, du salarié bénéficiera sur l'année d'un nombre de jours chômés défini par avenant, sans incidence du fait d'absences pour maladie.

Les modalités selon lesquelles les jours chômés peuvent être pris par le salarié 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'entreprises (congés pour événements familiaux, congés d'ancienneté...).

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

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié 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 salarié 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.

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.

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 salarié concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le salarié 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. Dans le cas où des anomalies seraient constatées sur ce document, l'employeur ou le salarié pourrait demander un entretien de mise au point.

La situation du salarié 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 salarié 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 salarié, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande de ce dernier 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.

Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 15 %.

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 1 journée ou à 1 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.

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 salarié, avec une majoration minimum de 10 %.

L'employeur, en accord avec le salarié peut opter soit pour le paiement de ces journées supplémentaires intégrant la majoration minimum de 10 % mentionnée ci-dessus, soit pour un versement des jours sur le CET.

Les jours chômés et travaillés 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, les jours chômés du salarié en forfait jours qu'il n'aurait pas pris en totalité pour des raisons de service dûment justifiées et à l'initiative de l'employeur lui seront payés.

d) Contingent annuel

Les entreprises peuvent faire effectuer chaque année un nombre déterminé d'heures supplémentaires sans autorisation administrative préalable. Tout dépassement de ce contingent est subordonné à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, sollicitée après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe. Les entreprises ne sont pas dispensées pour autant d'attribuer le repos compensateur légal, pour les heures supplémentaires qui peuvent y ouvrir droit conformément à la réglementation en vigueur.

Le contingent est de 220 heures par salarié et par année civile, accomplies au-delà de la 35^e heure hebdomadaire. »

L'article 1.11. « Réglementation des périodes de travail et de repos » est complété par un préambule :

« PRÉAMBULE

Généralités

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Un accord collectif peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Sauf stipulations contraires d'un accord le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à 7 jours.

Dans les entreprises qui fonctionnent en continu, l'organisation du temps de travail peut être organisée sur plusieurs semaines par décision de l'employeur.

Lorsqu'un accord collectif organise une variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année ou lorsqu'il est fait application de la possibilité de calculer la durée du travail sur une période de plusieurs semaines, constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures annuelles ; les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence fixée par l'accord.

La mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Pour répondre aux demandes de certains salariés, les employeurs sont autorisés à déroger à la règle de l'horaire collectif de travail et à pratiquer des horaires individualisés sous réserve que le comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, les délégués du personnel n'y soient pas opposés et que l'inspecteur du travail ou le fonctionnaire de contrôle assimilé soit préalablement informé.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, la pratique des horaires individualisés est autorisée par l'inspecteur du travail après qu'a été constaté l'accord du personnel. »

Le paragraphe d est supprimé et remplacé par :

« a) Travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit, tout travail effectué dans la période de 21 heures à 6 heures du matin.

Le travail habituel de nuit est celui qui est effectué lorsque le contrat de travail prévoit que tout ou partie du temps de travail s'effectue dans cette période ; la rémunération mensuelle doit tenir compte des conditions particulières de travail ainsi déterminées. Lorsque l'horaire contractuel comprend au moins 3 heures de travail de nuit, la durée du travail ne peut excéder 7 heures par période de 24 heures, à l'exception :

- des personnels affectés au dépannage, où le maximum est fixé à 12 heures ;
- des gardiens de nuit attachés à l'exploitation des concessionnaires et agents automobiles, où le maximum est fixé à 10 heures.

Le travail exceptionnel de nuit est celui qui est effectué alors que le contrat de travail ne prévoit aucune activité au cours de cette période ; chaque heure de travail exceptionnel de nuit ouvre droit à une majoration de 50 % du salaire horaire brut de base, qui s'ajoute le cas échéant à celles pour heures supplémentaires prévues.

Une indemnité de panier, dont le montant est fixé dans l'annexe "salaires minima" est due à tout salarié accomplissant, à titre habituel ou exceptionnel, au moins 2 heures de travail de nuit. Cette indemnité peut être affectée au compte épargne-temps du salarié. »

L'article 1.15. « Congés payés » est modifié ainsi :

Le paragraphe c est supprimé et remplacé par :

« a) Congé principal de 4 semaines

Le congé principal de 4 semaines est attribué, soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, sur décision de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé et affiché le plus tôt possible par l'employeur après avis des délégués du personnel. Il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public et de la durée de leurs services chez l'employeur ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

En règle générale, le salarié devra avoir connaissance de ses dates de congé au moins 3 mois à l'avance.

Dans le cas où le salarié désirerait un délai plus long, il pourra 6 mois à l'avance faire connaître la période pendant laquelle il désire prendre ses congés ; l'entreprise devra alors s'efforcer de répondre sous quinzaine à cette demande.

L'entreprise conserve le droit de modifier exceptionnellement ces dates en cas de nécessité.

Ce congé principal, quand il est d'une durée supérieure à 18 jours, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié, en deux ou plusieurs tranches, l'une d'entre elles devant être supérieure ou égale à 18 jours ouvrables.

Que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la prise minimale de congé est de 18 jours ouvrables, sauf dérogation accordée par l'employeur.

Il est précisé que le fractionnement à l'initiative du salarié ne génère pas de congé supplémentaire.

Le salarié peut solliciter l'employeur pour disposer de 18 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année en cours. »

Article 2

Application et extension

Le présent avenant de modification de la CCR entre en vigueur le 1^{er} septembre 2016.

Les parties signataires demandent l'extension en signant les présentes.

Fait à Cayenne, le 13 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)