

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 1^{ER} FÉVRIER 2019
À L'ACCORD DU 30 OCTOBRE 2006 RELATIF AUX HEURES SUPPLÉMENTAIRES
(MONTOR-SAINTE-NAZAIRE)

NOR : ASET1950628M
IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en vue de clarifier et compléter l'accord de place du 30 octobre 2006 afin de mettre un terme à de nombreux différends sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires du fait de notre organisation du temps de travail « annualisation et modulation ».

Article 1^{er}

Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ou d'un plafond inférieur « proratisation des 1 607 heures sur une base de 365 jours calendaires » en cas d'année incomplète (accident du travail ou arrêt maladie, arriver ou sortie de l'entreprise, congés sans solde...) Ce plafond sera déterminé par le compteur plafond maximum ;
- les heures effectuées au-delà du compteur modulation annuelle ;
- les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord. « 48 heures ».

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1607 heures de travail par an quand bien même le salarié n'aurait pas acquis ou pas pris l'intégralité de ses droits à congés au titre de la période de référence prévu par l'accord.

Article 2

Suivi des compteurs

2.1 Compteur plafond maximum

Le plafond de 1 607 heures sera donc réduit en proportion de la durée d'absence dans l'entreprise. L'employeur utilisera la méthode « la règle de trois » pour calculer la quatrième proportionnelle CPM sur la base de 365 jours calendaires.

Ex : si un salarié a été 183 jours en arrêt maladie

| | |
|-------|-----|
| 1 607 | CPM |
| 365 | 182 |

$$\text{CPM} = \frac{1\,607 \times 182}{365}$$

$$\text{CPM} = 801 \text{ H}$$

2.2. Compteur modulation annuelle

Exemple pour 1 année avec 9 jours fériés (hors dimanches)

| Jours d'année | | 365 |
|---------------|---|----------|
| — | Jours de repos hebdomadaire | 52 |
| — | Jours de congés payés (du 1 ^{er} janvier au 31 décembre) | 30 |
| — | Jours fériés | 9 |
| — | Absences non assimilées travail effectif (AT/AM/CP sans solde...) | 0 |
| = | Nombre de jours travaillables | 274 |
| / | Jours ouvrables/semaines | 6 |
| = | Nombre de semaines travaillables | 45,67 |
| × | « Moyenne hebdomadaire 35 heures » | 1 598,33 |
| + | « Journée solidarité » | 7 |
| Total | Compteur modulation annuelle | 1 605,33 |

Article 3

Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une rémunération plus favorable (taux horaire effectif majoré) ou à un repos compensateur équivalent à la majoration.

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet de plusieurs taux de majoration.

Les taux sont fixés à :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36^e à la 43^e heure) ;
- 50 % pour les heures suivantes.

On appréciera le nombre de semaine travaillables avec le compteur modulation annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

Alors $8 \times 45,67 = 365,36$ heures.

Donc ce salarié percevra 365,36 heures majorés à 25 % et 34,64 heures majorées à 50 %.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent.

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1 h 30).

Article 4

Repos compensateurs

Ils bénéficieront également des repos compensateurs pour heure supplémentaire lorsqu'ils auront dépassé au sein de la même entreprise les horaires définis ci-dessous (les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures par semaine donnent lieu à un repos compensateur de 50 %).

On appréciera le nombre de semaine travaillables avec le compteur modulation annuelle.

Exemple : un salarié qui effectue 400 heures supplémentaires sur l'année. Considérant que son CMA est identique à l'article 2.2.

Alors $400/45,67 = 8,76$ heures.

Donc ce salarié a réalisé une moyenne de 43,76 heures par semaine.

Donc $43,76 - 42 = 1,76$.

Donc $(1,76/2) \times 45,67 = 40,19$ heures de repos compensateurs.

Soit $40,19/6$ heures = 6,70 repos compensateurs.

Le repos compensateur est assimilé à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 5

Contrepartie obligatoire à repos

Les heures supplémentaires accomplies ouvrent droit à une contrepartie sous forme de repos pour le salarié. Cette contrepartie s'ajoute à la majoration salariale des heures supplémentaires (ou, lorsqu'il est prévu, au repos compensateur équivalent).

Une contrepartie en repos est obligatoire pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent (160 heures dans notre CCNU)

La contrepartie est fixée à :

– 100 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent.

La COR est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 6

Durée. – Prise d'effet. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 7

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par l'accord de place.

Fait à Montoir-de-Bretagne, le 1^{er} février 2019.

(Suivent les signatures.)