

Brochure n° 3085

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

---

AVENANT N° 4 DU 15 MAI 2019  
À L'ACCORD-CADRE DU 23 AOÛT 2000 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT  
ET À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1951141M  
IDCC : 16

---

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

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° 3 du 10 juillet 2012, 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 du point 6.2.1 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000*

Les dispositions du point 6.2.1 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 6.2.1. Les cadres concernés

Le forfait annuel en jours travaillés est une possibilité offerte pour les personnels "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. »

## **Article 2**

### *Modification du point 6.2.2 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000*

Au sein du point 6.2.2 de l'article 6, les termes « l'employeur » sont remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

## **Article 3**

### *Modification du point 6.2.3 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000*

Au sein du point 6.2.3 de l'article 6, les termes « l'employeur » sont remplacés par « l'employeur ou son représentant ».

Après le 5<sup>e</sup> paragraphe de point 6.2.3 de l'article 6, les dispositions suivantes sont ajoutées :

« Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur ou son représentant, renoncer à une partie de ses jours de repos supplémentaires.

En tout état de cause, le nombre de jours de repos auxquels le salarié peut renoncer est fixé à un maximum de 10 jours.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur ou son représentant détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à :

- 10 % lorsque le salarié est à l'origine de la monétisation ;
- 25 % lorsque l'employeur est à l'origine de la monétisation.

Cet avenant n'est valable que pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. »

Le dernier paragraphe de l'article 6.2.3 est abrogé.

## **Article 4**

### *Modification du point 6.2.4 de l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000*

Les dispositions du point 6.2.4 de l'article 6 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« 6.2.4 Le 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 de repos supplémentaires), au moyen d'un document récapitulatif mensuel et contradictoire, tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur ou son représentant.

Un examen approfondi de ces données mensuelles devra être régulièrement effectué par le supérieur hiérarchique de façon à ce que les correctifs nécessaires soient apportés si une surcharge de travail est constatée.

Ce document contresigné par le salarié est remis chaque mois à l'employeur ou son représentant.

#### **Organisation d'entretiens périodiques**

Sont organisés plusieurs entretiens périodiques dans l'année avec l'employeur ou son représentant au cours desquels le salarié échangera sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, sa rémunération et son articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle. Ces derniers feront l'objet d'un compte rendu écrit cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié.

En vue de l'entretien annuel visé ci-dessous, un récapitulatif annuel du suivi est établi par l'employeur ou son représentant.

Chaque année, l'employeur ou son représentant 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 la rémunération.

Lors de cet entretien, un récapitulatif annuel des jours travaillés et des repos pris est établi par l'employeur ou son représentant et remis au salarié.

Cet entretien annuel fera l'objet d'un compte rendu écrit et cosigné par l'employeur ou son représentant et le salarié. »

## **Article 5**

### *Création d'un point 6.2.5 dans l'article 6 de l'accord-cadre du 23 août 2000*

Un paragraphe 6.2.5 à la suite du point 6.2.4 de l'article 6 rédigé comme suit est ajouté :

#### **« 6.2.5. Droit à la déconnexion**

En vue d'assurer le respect des durées maximales du travail, des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale, le salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion. L'importance du bon usage professionnel des outils numériques (smartphone, internet, e-mails...) et de communication professionnelle ainsi que la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de travail, de repos, de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle des salariés est rappelée.

L'utilisation des outils numériques doit être régulée. Ils n'ont pas vocation à être utilisés pendant les temps de repos ou de congés. »

## **Article 6**

### *Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 7**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur dès signature.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant fait l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail 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 15 mai 2019.

(Suivent les signatures.)