

# ACCORD D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES ENTREPRISES DU TRANSPORT ROUTIER GUYANE

## Modalités de la répartition du temps de travail sur une période annuelle

### Préambule :

Compte tenu de la structure des entreprises du secteur, constitué pour une part essentielle d'entreprises de petites dimensions, elles ont estimé nécessaire de bâtir un dispositif qui puisse être mis directement en place dans ces dernières lorsque les négociations y sont impossibles et, dans ce sens, se sont employées à en définir précisément les conditions et modalités d'application.

Le caractère cyclique et saisonnier des activités de transport qui nécessitent une grande adaptabilité dans l'organisation des activités et la répartition du travail ont amené les parties signataires à s'inscrire dans un processus d'aménagement du temps de travail.

Les parties souhaitent concilier les impératifs des entreprises liées aux contraintes de leurs activités, les aspirations des salariés en termes de conditions de travail ainsi que le maintien et le développement de l'emploi, notamment en favorisant l'emploi en contrat à durée indéterminée et en poursuivant les efforts entrepris par la profession en matière de lutte contre le travail dissimulé.

### a) Principe.

Dans le cadre fixé par la loi du 20 août 2008, les entreprises peuvent répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année sous réserve que cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, 1 600 heures sur une année complète.

Dans ce régime de référence d'aménagement du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail des personnels concernés peut varier, dans la limite d'un plafond de référence d'aménagement du temps de travail de 42 heures hebdomadaires, par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cette durée moyenne se compensent.

### b) Périodes de référence

Sont considérées comme périodes hautes et périodes basses :

La période « haute » est celle comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 décembre, la période « basse » est comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 avril de chaque année.

La période de référence d'aménagement du temps de travail débute chaque année le 1<sup>er</sup> juillet et se termine le 30 juin à N+1.

MD PD JF  
page 1  
JS

c) **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises des transports routiers en Guyane couvrant :

- les transports de marchandises de plus de 3,5 tonnes,
- les transports de voyageurs de plus de 9 personnes (chauffeur compris),
- et relevant de l'une des activités énumérées ci-après par référence à la nomenclature d'activité française :

NAF	activité
49.39A	Transports routiers réguliers de voyageurs
49.39B	Autres transports routiers de voyageurs
49.41A	Transports routiers de fret interurbains
49.41B	Transports routiers de fret de proximité
49.41C	Location de camions ou bus avec conducteur
49.42Z	Services de déménagement
52.29A	Messagerie, fret express
52.29Bp	Affrètement et organisation des transports
53.20Z	Autres activités de poste et de courrier

d) **Salariés concernés**

Les salariés concernés sont ceux disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

e) **Limites hebdomadaires.**

Les durées maximales de temps de travail sont celles définies par la réglementation en vigueur.

En période de faible activité, un plancher hebdomadaire de 14h d'heures de travail est fixé afin de permettre l'octroi d'une ou plusieurs journées de repos aux salariés concernés.

f) **Heures supplémentaires.**

1. Pendant la période de référence d'aménagement du temps de travail.

Au cours de la période de référence d'aménagement du temps de travail, les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

En conséquence, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires ni au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

En revanche, les heures effectuées au-delà de la limite maximale de référence d'aménagement du temps de travail de 42 heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires qui donnent lieu, au titre du mois considéré, à un paiement majoré et à un repos compensateur dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

## 2. En fin de période de référence d'aménagement du temps de travail.

A l'issue de la période de référence d'aménagement du temps de travail, l'entreprise s'assure du respect de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures.

S'il apparaît que la moyenne des heures effectuées excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures n'ayant pas déjà donné lieu à un paiement en heures supplémentaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires sauf si leur paiement donne lieu à un repos compensateur de remplacement.

Si, à la fin de la période de référence, il apparaît que la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures n'a pas été atteinte du fait de l'entreprise, les heures non effectuées ne peuvent faire l'objet ni d'un report sur la période de référence d'aménagement du temps de travail à venir, ni de retenue sur salaire.

### **g) Programme indicatif de l'activité et délai de prévenance en cas de changement de celui-ci.**

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord d'entreprise ou d'établissement détermine les conditions dans lesquelles est établi, pour la période de référence d'aménagement du temps de travail, le programme indicatif de cette modulation ainsi que les modalités de sa modification éventuelle compte tenu, notamment, du caractère saisonnier de l'activité.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, l'employeur établit, pour chaque période de référence d'aménagement du temps de travail, le programme indicatif de la modulation et en informe les salariés concernés.

Il avise les salariés, par écrit, des modifications de ce programme indicatif au moins 7 jours ouvrés à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières liées au caractère imprévisible de l'activité.

Le délai de prévenance visé ci-dessus est porté à 15 jours lorsque la modification du programme indicatif concerne une semaine initialement prévue comme non travaillée.

### **h) Rémunération et incidence des absences sur les rémunérations.**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels s'applique le dispositif de référence d'aménagement du temps de travail est fixée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, complétée par la rémunération correspondant aux heures supplémentaires visées au paragraphe ci-dessus.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est calculée sur la base de la rémunération ainsi fixée diminuée du montant correspondant aux heures non effectuées.

Chaque jour d'absence est valorisé pour une durée équivalente à 7 heures.

Si la période d'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, celle-ci est calculée sur la base de la rémunération mensuelle fixée pour un horaire de 35 heures.

**i) Situation des personnels n'étant pas présents dans l'entreprise pendant l'intégralité de la période de référence d'aménagement du temps de travail.**

Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, l'accord fixe les conditions de régularisation de la rémunération des personnels ayant intégré ou quitté l'entreprise au cours de la période de référence d'aménagement du temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégués syndicaux, la rémunération des personnels n'ayant pas été présents pendant l'intégralité de la période de référence d'aménagement du temps de travail en cours, en raison de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise au cours de celle-ci, est régularisée dans les conditions suivantes :

- la rémunération des personnels entrés dans l'entreprise au cours de la période de référence d'aménagement du temps de travail est régularisée sur la base de leur durée réelle de travail par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence d'aménagement du temps de travail et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est inférieure à 35 heures en moyenne conservent, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde (sans préjudice de la position souveraine des tribunaux), le bénéfice des heures payées dans le cadre de la rémunération fixée sur la base de 35 heures ;

- les personnels quittant l'entreprise au cours de la période de référence d'aménagement du temps de travail et dont, à la date de leur départ, la durée réelle de travail est supérieure à 35 heures en moyenne, reçoivent une indemnité compensatrice correspondant à l'excédent de la durée réelle du travail au-delà de 35 heures (conformément à la réglementation en vigueur relative aux heures supplémentaires dans le cadre de l'aménagement du temps de travail).

**j) Activité partielle**

S'il apparaît qu'en cours ou en fin de période de référence d'aménagement du temps de travail les périodes de faible activité ne peuvent être compensées par les périodes de haute activité, l'entreprise peut recourir au dispositif d'activité partielle dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

**k) Modalités de contrôle et de suivi**

Une feuille de route doit être établie ; elle doit comprendre notamment les horaires de début et de fin de l'amplitude, les lieux et horaires de prise de repas, les exécutions de tâches

complémentaires ou d'activités annexes, une partie réservée aux observations (à défaut d'autre moyen) et, sauf impossibilité de fait, l'heure de prise de service du lendemain et le véhicule attribué pour la première mission, indiqués par l'entreprise.

Les personnels doivent attacher le plus grand soin à la tenue de ces feuilles de route, qui participent aux décomptes du temps de travail et de la rémunération.

Ces feuilles de route sont communiquées au salarié sans frais et en bon ordre.

Les délégués du personnel peuvent consulter les feuilles de route avec l'accord du salarié concerné.

Par ailleurs, l'entreprise peut mettre en œuvre un moyen de contrôle de la durée de l'amplitude, tel que pointeuse ou chronotachygraphe, etc.

### l) Contingent en cas d'aménagement du temps de travail

Le contingent annuel d'heures supplémentaires dans le cadre de la modulation du temps de travail est fixé à **130 heures** par an et par salarié afin de permettre aux entreprises de faire face à des dépassements de la durée moyenne de temps de travail retenue dans l'entreprise liés à des variations d'activité non prévisibles lors de l'établissement du programme indicatif de l'activité.

### m) Durée de l'accord

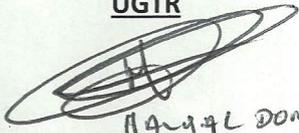
Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à la date d'extension du présent.

Les parties signataires conviennent de se retrouver 3 mois avant la date de fin pour la renégociation d'un accord prenant en compte le contexte économique du moment.

Fait à Cayenne, le 19 mars 2015

En 2 exemplaires originaux

UGTR

  
Angel Dominique

MEDEF Guyane

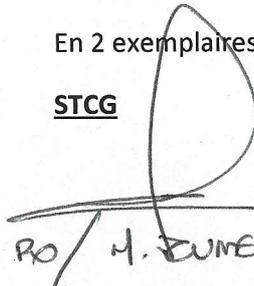


O. BONNARD

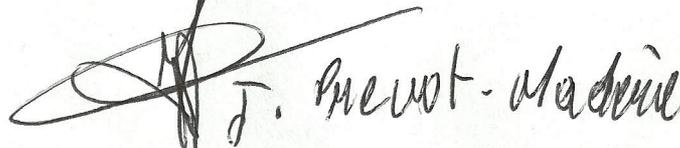
CDTG

UTG

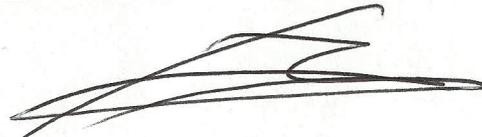
STCG

  
M. EUMEVE

CGPME Guyane

  
J. Pneuot-Madame

CGT-FO DOMINIQUE BONADEI



CFTC