

**Convention collective régionale**

**IDCC : 528. – INDUSTRIES DE LA TEINTURE, DU NETTOYAGE  
ET DE LA BLANCHISSERIE  
(Nord - Pas-de-Calais)  
(25 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,  
*Journal officiel* du 30 mai 1971)

---

**ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2011**

**RELATIF AU TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1151421M

IDCC : 528

Entre :

L'UNIRET,

D'une part, et

La CFDT HACUITEX ;

L'UTCH FO ;

L'UR CFTC ;

La CFE-CGC CTH,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet d'adapter l'organisation du temps de travail aux besoins des entreprises de la branche, dont la taille et la structure nécessitent une souplesse d'horaire de ses collaborateurs, au moyen de la modulation du temps de travail des salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'orientation déterminante du présent accord a consisté à prendre en compte de façon acceptable et équilibrée les contraintes de fonctionnement propres aux entreprises de la branche, les attentes légitimes de ses salariés et le respect des dispositions légales.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord concerne les entreprises définies dans le champ d'application de la convention collective interdépartementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais.

## Article 2

### *Définition du temps partiel annuel*

On entend par temps partiel annuel au sens du présent accord, tout contrat de travail prévoyant un nombre d'heures de travail annuel, inférieur à 1 607 heures ou inférieur à la moyenne de 35 heures sur l'ensemble de la période de modulation.

## Article 3

### *Définition de la période de modulation*

Les parties signataires conviennent de laisser les entreprises libres de fixer leur propre période de modulation. Celle-ci pourra par exemple s'étendre sur l'année civile, ou être appliquée sur la période des congés payés ou sur toute autre période annuelle répondant à l'organisation de la charge de travail de l'entreprise.

## Article 4

### *Amplitude de la modulation*

Dans le cadre du présent accord, la modulation du temps de travail hebdomadaire peut varier de 10 heures à 34,50 heures. Quand le salarié sera amené à travailler, la journée de travail ne pourra pas être inférieure à 2 heures continues.

## Article 5

### *Heures supplémentaires et complémentaires*

Les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord n'ont pas vocation à être concernés par la notion d'heures supplémentaires car il ne peut leur être appliqué une durée du travail égale ou supérieure aux temps pleins.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires peuvent être portées à 33 % de leur temps contractuel. En contrepartie, les salariés à temps partiel pourront prioritairement bénéficier des possibilités d'embauche ou de transformation de contrat à temps plein ouvertes dans l'entreprise.

Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 10 % de la durée contractuelle donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

## Article 6

### *Rémunération des salariés*

Les salariés concernés par le temps partiel annuel bénéficient d'une rémunération mensuelle lissée, sur la base du calcul suivant :

$$\frac{\text{Salaire mensuel temps plein (*)} \times \text{nombre d'heures annuel convenu}}{1\,607 \text{ heures}}$$

(\*) Salaire mensuel qui aurait été attribué si le salarié avait travaillé à temps plein.

## Article 7

### *Cas particulier des personnes présentes une partie seulement de la période de modulation pour cause de CDD ou autre (entrée et sortie en cours de période)*

- entrée en cours de période modulation : en principe, la rémunération sera lissée et les horaires adaptés en fonction de la période réduite de modulation ;
- sortie en cours de période :
  - soit le salarié a travaillé plus qu'il n'a été payé, dans ce cas, l'employeur versera un complément de salaire. Compte tenu de la variation des horaires, les périodes fortes compensant les

périodes plus faibles, il ne s'agit pas d'heures complémentaires et les heures seront rémunérées au taux normal ;

- soit le salarié a travaillé moins que ce qu'il n'a été payé, et il y aura dans ce cas une régularisation à l'occasion de la réalisation du solde du compte. En cas de licenciement pour motif économique, le trop perçu ne sera pas remboursé.

## **Article 8**

### *Impact des périodes d'absence (telles que maladie...)*

Sur le nombre d'heures à effectuer pendant la période de modulation : pour calculer les heures réellement effectuées par le salarié sur l'année, les heures d'absence seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning préalablement communiqué, puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.

Sur l'indemnisation : les indemnités liées aux différents cas de suspension seront calculées sur la base de la rémunération lissée, dans la mesure où le salaire est lissé, et si le salaire est calculé sur la base de l'horaire réel, les indemnités seront calculées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning affiché (puis si l'absence se prolonge au-delà d'une période couverte par le planning communiqué, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle).

## **Article 9**

### *Conditions et délais de prévenance des changements du volume de l'horaire et de sa répartition*

Programme indicatif : au plus tard, 1 mois avant le début de chaque période d'annualisation, un programme indicatif annuel des volumes horaires hebdomadaires sera transmis aux intéressés. Il précise, dans la mesure du possible les jours travaillés par chacun.

Confirmation du programme et communication de la répartition des horaires : au minimum un délai de 2 semaines sera respecté.

Modification des horaires communiqués : en cas de nécessité les horaires pourront être modifiés, moyennant le respect d'un délai de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ou accord entre le salarié et son responsable hiérarchique.

La journée de travail des salariés à temps partiel doit, dans la mesure du possible, être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures. En tout état de cause, aucune interruption d'activité ne peut être imposée lorsque la journée de travail est inférieure à 2 heures.

Un contrat de travail écrit devra mentionner la durée du travail annuel.

Dans les cas suivants l'employeur devra prendre en compte la situation du salarié pour fixer les horaires de travail :

- incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée ;
- temps partiel demandé par le salarié dans les conditions fixées par voie réglementaire (ex : congé parental...).

## **Article 10**

### *Egalité professionnelle*

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux ou conventionnels, sont soumis aux mêmes obligations et peuvent accéder aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

## **Article 11**

### *Prise d'effet de l'accord*

L'accord prend effet dès le lendemain du dépôt de l'accord auprès des institutions compétentes.

## **Article 12**

### *Dépôt de l'avenant*

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants du code du travail.

## **Article 13**

### *Extension*

Conformément aux articles L. 2261-24 et L. 2261-26 du code du travail, les parties contractantes conviennent de demander au ministère du travail que les dispositions du présent accord soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 6 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)