

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE LA MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 1 DU 13 MAI 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450725M

IDCC : 1404

PRÉAMBULE

Il a été convenu ce qui suit à l'issue d'un examen des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relatives au travail à temps partiel dans le prolongement de l'accord national inter-professionnel du 11 janvier 2013, en créant un article 5.11 intitulé « Temps partiel » dans le titre V chapitre 5.1.

Dans le souci de mettre en œuvre au niveau de la branche des outils adaptés à la situation des entreprises, les organisations syndicales liées par la convention collective ont souhaité compléter les stipulations actuelles de la convention collective sur le temps de travail par diverses dispositions sur le temps partiel.

Préalablement les parties rappellent que le temps partiel est une durée du travail :

- très peu répandue dans la branche (de 1,6 % à 8 % des effectifs selon les entreprises, chiffres issus des bilans économiques et sociaux présentés par les organisations patronales) ;
- qui n'est pas subie par le salarié et qui répond ainsi à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Article 1^{er}

Création d'un article 5.11 « Temps partiel »

« Article 5.11

Temps partiel

Article 5.11.1

Durée minimale de travail

Pour les recrutements opérés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant la durée minimale de 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) prévue par la réglementation issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pourra être réduite jusqu'à 12 heures par les employeurs qui ne pourraient,

compte tenu de leurs besoins, offrir à leurs salariés à temps partiel cette garantie minimale de 24 heures.

Les salariés dont la durée contractuelle de travail est au moins égale à 12 heures et inférieure à 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) auront des horaires réguliers avec une durée quotidienne de travail qui ne peut être inférieure à 3 heures consécutives au minimum.

Ils ne pourront se voir imposer un changement d'horaire sauf :

- accord écrit du salarié ;
- si la modification d'horaire résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le contrat de travail ou lettre d'embauche précise les journées et/ou demi-journées sur lesquelles les heures complémentaires sont susceptibles d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, peut modifier ces indications, les compléter ou les supprimer. Un avenant au contrat de travail peut aussi prévoir que le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires.

La durée hebdomadaire de travail est répartie sur 4 jours au maximum si elle est inférieure à 15 heures et sur 5 jours au maximum si elle est égale ou supérieure à 15 heures et inférieure à 24 heures sauf demande contraire du salarié.

Article 5.11.2

Heures complémentaires

L'entreprise peut utiliser la possibilité de recourir aux heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.

Dans ce cas, la limite à l'intérieur de laquelle les heures complémentaires peuvent être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée contractuelle de travail.

La fixation de la limite est précisée par le contrat de travail lors du recrutement ou par avenant.

Pour les contrats de travail en cours lors de l'entrée en application du présent avenant, la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle suppose un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Selon la limite fixée contractuellement pour les heures complémentaires :

- la rémunération des heures complémentaires est majorée de 25 % dès la première heure complémentaire effectuée si l'employeur prévoit sur l'accord écrit d'utiliser la possibilité de faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle ;
- pendant la période durant laquelle l'entreprise renonce à faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heures complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3

Complément d'heures

Afin de permettre aux entreprises de répondre ponctuellement à une surcharge de travail du fait de la saisonnalité des activités, de circonstances exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du remplacement d'un salarié absent, ou pour accomplir des tâches inhabituelles, la durée du travail à temps partiel peut être augmentée temporairement, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, par avenant au contrat de travail. Les heures résultant de cette augmentation temporaire sont rémunérées distinctement sur le bulletin de paie en plus du salaire mensuel correspondant à la durée contractuelle antérieure. La rémunération de ces heures est majorée de 10 %.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, est limité à 4 par an.

Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent à l'initiative de l'employeur bénéficier prioritairement des compléments d'heures sont ainsi fixées :

- d'abord les salariés ayant manifesté le souhait d'en bénéficier ;
- ensuite, parmi ceux-ci, les salariés ayant les compétences requises et dont la durée du travail est la moins élevée.

Les heures complémentaires en cas de pratique du complément d'heures sont limitées à 1/3 de cette nouvelle durée sans pouvoir atteindre la durée légale du travail et bénéficient d'une rémunération majorée de 25 %. »

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective modifiée.

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise conclus avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci comportent des clauses plus favorables que celles prévues au présent avenant.

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la réglementation sur le temps partiel, sauf l'article 5.11.1 qui définit son champ d'application.

Article 3

Dispositions finales

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant entre en application à compter du jour suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Fait à Paris, le 13 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEDIMA ;

DLR ;

SMJ ;

FNAR.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO.