

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 22 MAI 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450721M
IDCC : 1631

Vu les dispositions portant sur le travail à temps partiel de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air, réunis en commission mixte paritaire, ont négocié et adopté les dispositions ci-après concernant, d'une part, la durée et les modalités d'organisation du temps partiel (titre I^{er}) et, d'autre part, les conditions d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année (titre II).

Les parties signataires reconnaissent que le présent accord collectif a pour objet et pour effet de préserver et de développer l'emploi dans la branche de l'hôtellerie de plein air, tout en prenant en compte les spécificités économiques des entreprises, leur caractère saisonnier, leur structure et leurs modalités de fonctionnement.

Elles rappellent en outre les principes suivants :

- aucun accord collectif de niveau inférieur ne peut déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, à l'exception de dispositions plus favorables aux salariés ou bien dans le cadre de dérogations particulières expressément prévues par ce dernier, notamment concernant les dispositions du titre II ;
- les entreprises de la branche veilleront à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord et à favoriser l'application du temps partiel choisi ;
- l'application du présent accord doit permettre aux salariés à temps partiel d'accéder plus facilement à un emploi à temps plein, mais aussi de bénéficier de durées d'embauche plus longues par contrats saisonniers, notamment en recourant à la modulation du temps de travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993, modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES
RELATIVES AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE DU TRAVAIL ET MODALITÉS D'ORGANISATION À TEMPS PARTIEL

Section 1

Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle
des salariés à temps partiel

Article 1.1

Principes généraux définis par la loi

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle (104 heures par mois) ou annuelle (1 102 heures par an).

Cette disposition, qui s'applique aux nouveaux contrats à temps partiel conclus à compter du 1^{er} juillet 2014, prendra effet pour les contrats de travail à temps partiel en cours au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Des dérogations de droit à cette durée minimale légale de 24 heures sont également prévues par la loi, notamment dans les cas suivants :

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Enfin, la loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu. C'est dans cette dernière hypothèse que s'inscrit le présent accord collectif.

Article 1.2

Dérogation conventionnelle dans la branche

A titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur et compte tenu des particularités de la branche rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée minimale du travail à temps partiel de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) applicable aux salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres, dans les conditions exposées ci-dessous :

- une durée minimale de 7 heures par semaine ou l'équivalent mensuel (30,33 heures par mois) ou annuel (321,4 heures par an) est fixée pour les services ci-dessous définis.

A. – Services concernés : exclusivement le service du ménage/propreté et le service de l'accueil/réception.

En contrepartie de ce plancher réduit de la durée minimale de travail à temps partiel, les salariés concernés bénéficient des garanties ci-après.

B. – Nature des contreparties :

- un regroupement des heures de travail sur des journées (7 heures) ou des demi-journées régulières de 3 h 30, afin de faciliter le cumul de plusieurs activités par le salarié à temps partiel ;

- une augmentation du taux de la majoration pour heures complémentaires dès la première heure complémentaire effectuée et au-delà. En conséquence, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de 7 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées à concurrence de 10 % de la durée prévue dans le contrat seront majorées de 20 % (au lieu de 10 %) et les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée prévue dans le contrat à concurrence de 33 % de cette même durée seront majorées de 30 % (au lieu de 25 %) ;
- le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté dans les mêmes conditions que celui des salariés à temps plein ;
- des limitations concernant les coupures quotidiennes, à savoir une seule coupure ne pouvant être supérieure à 2 heures pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de 7 heures par semaine.

La dérogation conventionnelle prévue ci-dessus s'ajoute aux dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, à savoir :

- demande écrite et motivée du salarié pour une durée de travail moindre, en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes ;
- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Article 1.3

Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel

La durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail à temps partiel doit être expressément mentionnée dans le contrat de travail, avec les autres mentions légales obligatoires concernant le temps partiel : qualification, éléments de rémunération, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié, les limites d'accomplissement des heures complémentaires.

Les dispositions des articles 1.1, 1.2 et 1.3 modifient et remplacent celles définies à l'article 4 de l'avenant n° 4 du 15 avril 2003 relatives à la durée de travail du temps partiel.

Section 2

Modalités d'organisation du temps partiel

Article 2.1

Limitation des coupures quotidiennes

Compte tenu de la nature de certains emplois (animation, entretien, ménage...) et de l'ouverture des services à la clientèle, la durée des coupures journalières est réglementée dans les conditions suivantes :

- pour les contrats de travail à temps partiel de 7 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), la journée de travail ne peut comporter, qu'une seule interruption, qui ne pourra pas être supérieure à 2 heures ;
- pour les contrats de travail à temps partiel d'une durée supérieure à 7 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), la journée de travail ne peut comporter que deux interruptions, dans la limite du respect de l'amplitude journalière de travail de 13 heures. Dans ce cas, sauf accord exprès des salariés concernés prévu dans le contrat de travail ou l'avenant, l'entreprise doit garantir un travail continu d'une durée d'au moins 2 heures consécutives après la coupure ou l'interruption.

En aucun cas les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif dès lors que les salariés sont libres de vaquer à des occupations personnelles.

Ces dispositions modifient et remplacent celles définies à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 étendu intitulées « Limitation des coupures quotidiennes ».

Article 2.2

Conditions de recours aux heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée hebdomadaire de travail à temps partiel prévue dans son contrat de travail.

En application de l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées dans la branche de l'hôtellerie de plein air a été portée à 33 % de la durée contractuelle au lieu de 10 %, sous réserve de ne pas atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire du travail. Ce volant d'heures complémentaires de 33 % de la durée de travail contractuelle suppose de garantir aux salariés à temps partiel des contrats de travail comportant au moins 3 h 30 de travail continues par jour.

A. – Rémunération des heures complémentaires

Ces heures font l'objet des majorations suivantes :

- 10 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail et à concurrence de 10 % de cette même durée. Il est rappelé qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 20 % ;
- 25 % de majoration dès la première heure complémentaire effectuée au-delà de 10 % de la durée hebdomadaire prévue au contrat de travail dans la limite de 30 % de cette même durée (sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale du travail). Il est rappelé qu'à titre de compensation, pour les contrats de travail à temps partiel ayant une durée minimale de travail de 7 heures par semaine, cette majoration est portée à 30 %.

Ces dispositions modifient et remplacent celles prévues à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus portant sur la rémunération des heures complémentaires.

B. – Délai de prévenance du salarié à temps partiel

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur informe les salariés au moins 7 jours ouvrés à l'avance par écrit remis au salarié concerné (note interne, simple courrier ou tout autre document remis au salarié). Ce délai peut être réduit en deçà de 7 jours ouvrés avec un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies à l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2000 étendu. En cas de délai de prévenance réduit en deçà de 7 jours ouvrés, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique pour toute heure complémentaire effectuée selon le délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure modifiée, au choix du salarié.

Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition

du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Ces dispositions modifient et remplacent celles prévues à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000 modifié par les articles 9.1 et 9.2 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001 étendus portant sur le délai de prévenance du salarié à temps partiel.

Article 2.3

Modifications de la répartition de l'horaire de travail

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variation et surcroît d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail dans la semaine, répartition sur des demi-journées, changement des demi-journées.

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel.

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Soit elle est calculée sur le salaire horaire brut de base, soit elle ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure de travail modifiée en application du délai réduit, au choix du salarié.

Article 2.4

Droits reconnus aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accès à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire à salaire équivalent.

CHAPITRE II

COMPLÉMENTS D'HEURES PAR AVENANT

Compte tenu de la saisonnalité de l'activité des entreprises de la branche et des variations d'activité liées aux modes de vie touristiques et culturels, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue initialement dans les contrats de travail à temps partiel, par avenant au contrat signé par les parties, dans les conditions ci-dessous exposées.

Section 1

Conditions de mise en œuvre

Article 1.1

Priorité d'accès au dispositif

Les salariés à temps partiel sous CDI ou CDD, dont les saisonniers, présents dans l'entreprise sont prioritairement destinataires des propositions de passage temporaire à temps plein, en vue notamment de remplacer un salarié nommément désigné temporairement absent, ou des propositions d'augmentation de la durée contractuelle initiale à temps partiel. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Cette priorité vient en complément de la priorité de retour ou d'accession à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire à salaire équivalent dont bénéficient par ailleurs les salariés à temps partiel (voir art. 1.5 ci-dessus).

Article 1.2

Délai de prévenance du salarié à temps partiel

Toute modification de la durée du travail des salariés à temps partiel visant une augmentation de celle-ci par avenant temporaire doit être justifiée et faire l'objet d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés ou de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles avec une contrepartie financière ou en repos, conformément aux dispositions fixées ci-dessus.

Section 2

Formes des compléments d'heures conclus par avenant

Article 2.1

Avenant conclu au titre d'un passage temporaire à temps plein

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

- remplacement d'un salarié nommément désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité...) ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière ;
- périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande. L'avenant temporaire doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en respectant le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il doit être motivé et préciser sa durée d'application ainsi que les clauses du contrat de travail initial temporairement modifiées par le passage temporaire à temps plein (durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, répartition des horaires et rémunération). En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi sont celles du salarié remplacé, dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel.

La durée du passage temporaire à temps plein est au maximum de 15 jours ouvrés, éventuellement renouvelables pour une même durée dans les limites prévues ci-dessous.

Pour un salarié permanent en contrat à durée indéterminée, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans ce cadre est de huit par an et par salarié, ce qui correspond à une durée totale maximale sur l'année de 16 semaines. Ce nombre maximal d'avenants est proratisé en fonction de la durée du contrat, pour les salariés en contrat à durée déterminée, notamment saisonnier.

Les heures supplémentaires éventuellement effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 2.2

Avenant conclu au titre d'une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel initialement prévue

Un tel avenant peut être conclu notamment pour les raisons suivantes :

- remplacement d'un salarié nommément désigné temporairement absent (maladie, accident, maternité, congé de paternité...) ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière ;
- périodes de vacances scolaires.

Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en auront exprimé la demande. L'avenant temporaire doit être préalablement signé par le salarié et l'employeur, en respectant le délai de prévenance prévu ci-dessus. Il doit être motivé, préciser sa durée d'application et les possibilités de renouvellement éventuel selon les dispositions ci-dessous. L'avenant doit, en outre, indiquer la nouvelle durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail appliquée temporairement, sa répartition et la rémunération mensuelle brute calculée en fonction de cette nouvelle durée de travail.

La durée d'application de l'avenant organisant une augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel est au maximum de 15 jours ouvrés, éventuellement renouvelables pour une même durée dans les limites prévues ci-dessous.

Pour un salarié permanent en contrat à durée indéterminée, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus dans ce cadre est de huit par an et par salarié, ce qui correspond à une durée totale maximale sur l'année de 16 semaines. Ce nombre maximal d'avenants est proratisé en fonction de la durée du contrat, pour les salariés en contrat à durée déterminée, notamment saisonnier.

Les heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée dans l'avenant temporaire, éventuellement effectuées sur demande de l'employeur par le salarié, ouvrent droit, par exception et à titre de compensation, à une majoration de 30 % dès la première heure complémentaire effectuée.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES À LA MODULATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Compte tenu, d'une part, des dispositions légales définies par l'article L. 3122-2 du code du travail et en raison, d'autre part, de la variabilité intrinsèque de l'activité saisonnière des entreprises de la branche, il est prévu que les horaires de travail des salariés à temps partiel pourront varier sur tout ou partie de l'année.

CHAPITRE I^{ER}

CONDITIONS D'APPLICATION

Section 1

Modalités de mise en œuvre

Article 1.1

Salariés concernés

En raison des spécificités de l'activité de la branche, cette forme de travail peut concerner tous les emplois de la branche, quelle que soit leur qualification, et tous les services. Elle peut être appliquée,

avec leur accord exprès, à tous les salariés à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, y compris les saisonniers.

Article 1.2

Période de référence. – Durée minimale de travail

La période de référence peut viser soit une période annuelle complète (12 mois consécutifs ou année civile ou exercice comptable...), soit une période inférieure à l'année, contractuellement fixée par les parties (pour la durée des contrats à durée déterminée, dont les saisonniers).

Le salarié à temps partiel est embauché sur une base hebdomadaire horaire contractuelle moyenne. Compte tenu de la variation de ses horaires hebdomadaires, la durée du travail annuelle ou sur la durée du contrat est définie en fonction de la base horaire contractuelle du salarié à temps partiel, du nombre de congés payés acquis, du nombre de jours de repos hebdomadaires et du nombre de jours fériés chômés sur la période de référence (selon les mêmes conditions que les salariés à temps plein sous modulation).

La durée minimale de travail contractuelle des salariés concernés, quelle que soit la nature de leur emploi, est de 24 heures par mois, sauf application des dérogations légales prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail (à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, ou pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études). La durée minimale de travail pendant les jours travaillés est fixée à 3 h 30 consécutives par jour.

Dans les entreprises où existent des délégués syndicaux, la négociation collective portera sur la période de référence.

Article 1.3

Variation des horaires

La durée de travail hebdomadaire peut varier entre 0 heure et 34,50 heures par semaine, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures. Toute autre amplitude de variation inférieure peut être mise en place.

Les heures effectuées entre la base hebdomadaire moyenne contractuelle (voir art. 1.2 ci-dessus) et le plafond de 34,50 heures ne sont pas des heures complémentaires, sous réserve des dispositions relatives à la régularisation annuelle ou de fin de contrat (voir art. 2.5 et 2.6 ci-dessous).

Section 2

Modalités de fonctionnement du dispositif

Article 2.1

Programmation annuelle indicative et conditions de modifications des horaires

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois (12 mois consécutifs, ou année civile, ou exercice comptable...) ou sur la période de référence infra-annuelle contractuelle (durée du contrat à durée déterminée, dont celle des saisonniers), fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable.

Cette programmation sera soit annexée au contrat de travail ou avenant au contrat de travail, soit remise en mains propres contre décharge au salarié concerné en cas de modification de la programmation.

Toute modification d'horaires devra être justifiée par une des raisons suivantes (liste non limitative) : variation et surcroît d'activité liés ou non à la saison, absence d'un autre salarié, réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé, travaux urgents.

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après (liste non limitative) : augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail dans la semaine, répartition sur des demi-journées, changement des demi-journées.

La nature et les formes de modification des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail.

Toute modification des durées de travail ou de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et faire l'objet d'une information individuelle écrite au salarié concerné. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3.2 de l'accord national étendu du 23 mai 2000. Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en termes de salaire ou de repos fixée à 6 %. Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3,6 minutes par heure de travail modifiée en application du délai réduit, au choix du salarié.

Article 2.2

Rémunération des salariés à temps partiel modulé

La rémunération mensuelle du salarié à temps partiel modulé est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré.

Article 2.3

Prise en compte des absences

A. – Au plan de la rémunération

Chaque heure d'absence non indemnisée (congé sans solde, absence non justifiée...) au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié.

En cas d'absence indemnisée (absence justifiée, maladie ou accident, congés divers payés...), le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé du salarié concerné.

B. – Au plan du décompte des heures de travail

Les heures d'absences régulièrement justifiées par le salarié concerné seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning remis à l'intéressé.

Article 2.4

Contrôle de la durée de travail effectif

Un contrôle du temps de travail journalier effectué par chaque salarié est mis en place selon les modalités pratiques validées dans chaque entreprise (pointage, enregistrement, émargement sur feuille de présence...) et mention est faite sur le bulletin de paie de la durée du travail réellement effectuée (éventuellement avec un décalage de 1 mois si nécessaire).

Article 2.5

Régularisation en fin de période annuelle

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard 1 mois avant la fin de la période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail prévue dans le contrat de travail est dépassée en fin de période annuelle de modulation, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne de travail prévue au contrat de travail font l'objet d'une contrepartie fixée à 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées (à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi, à savoir : les absences rémunérées ou indemnisées, les autorisations d'absence, maladie ou accident) pourront faire l'objet de récupérations dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquises au salarié.

Article 2.6

Régularisation en cas de rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ou de période de modulation infra-annuelle (durée du contrat à durée déterminée, dont celle des saisonniers), la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte.

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle, il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire avec paiement de la contrepartie fixée à l'article 2.5 ci-dessus.

En cas de trop-perçu par rapport aux heures réellement effectuées, les salariés en conserveront le bénéfice, sauf si ces heures peuvent faire l'objet d'une récupération pendant la période de préavis ou le dernier mois avant le terme du contrat à durée déterminée, dont saisonnier, sous réserve de ne pas atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire de 35 heures.

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

Article 2.7

Droits reconnus aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, quelle que soit leur organisation de travail, bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi et la convention collective, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Ils bénéficient au cours de leur carrière au sein de l'entreprise de droits identiques à ceux des salariés à temps complet, tant en matière de promotion que de formation professionnelle. Ils bénéficient d'une priorité de retour ou d'accès à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire à salaire équivalent.

Section 3

Effets des dispositions du titre II du présent accord

Sous réserve de leur extension, les présentes dispositions sur le temps partiel modulé ou variable se substitueront à celles fixées à l'article 5.5 de l'accord national du 23 mai 2000, modifié par l'article 10 de l'avenant n° 1 du 25 juin 2001, et à celles prévues à l'avenant n° 2 du 21 février 2002.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions spécifiques différentes concernant les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1

Hierarchie des normes

En application des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent, concernant les dispositions du titre I^{er} du présent accord, que les accords collectifs d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront pas déroger à ses dispositions, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 3.2

Dépôt. – Extension. – Durée et date d'effet

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un suivi sur les 3 premières années de son application.

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 22 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNHPA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC.