

Brochure n° 3191

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1588. – PERSONNEL DES SOCIÉTÉS**  
**COOPÉRATIVES D'HLM**

---

ACCORD DU 30 JUIN 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450864M

IDCC : 1588

---

**PRÉAMBULE**

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'engager une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel compte tenu de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au temps partiel.

Selon le rapport d'activité et d'orientation de la fédération de 2013, la branche est caractérisée par une forte proportion de petites entreprises (effectif moyen par coopérative de 10,6 salariés en 2012). Ainsi, 67 % des coopératives emploient moins de 10 salariés, et seules deux structures comptent plus de 50 salariés.

Dans la branche, le travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine concerne 17 % du personnel de direction et 14 % du personnel de proximité.

Les coopératives sont attentives à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

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

*Objet et champ d'application*

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein de la branche des sociétés coopératives d'HLM à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

**Article 2**

*Personnel concerné*

Trois catégories d'emplois sont concernées par cet accord :

- le personnel de proximité ;
- le personnel de direction ;
- le personnel participant à l'animation du sociétariat (conseil d'administration, conseil de surveillance, assemblée générale...).

Les autres catégories de personnel travaillant à temps partiel restent soumises aux dispositions légales prévues aux articles L. 3123-1 à L. 3123-30 du code du travail.

### **Article 3**

#### *Durée minimale d'activité*

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Compte tenu des activités des coopératives, il peut être dérogé selon les conditions prévues au présent article à la durée minimale prévue par la loi pour les personnels définis dans l'article 2.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée dans les coopératives d'HLM à 2 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel pour les seuls emplois définis dans l'article 2.

### **Article 3.1**

#### *Contrat de travail à temps partiel*

Pour le personnel visé à l'article 2 du présent accord, tout recrutement à temps partiel donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un contrat de travail écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans les conditions de l'article 6 du présent accord ;
- la convention collective appliquée par l'entreprise.

### **Article 4**

#### *Cumul de plusieurs emplois et changement du planning*

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée. Dans ce cas, l'existence du cumul de plusieurs emplois doit être portée à la connaissance de l'employeur.

### **Article 5**

#### *Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou des journées complètes*

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre de l'aménagement de la durée de travail), les horaires de travail des salariés à temps partiel visés à l'article 2 seront regroupés sur des demi-journées ou journées complètes.

Les horaires de travail du salarié seront regroupés sur des journées ou des demi-journées de la façon suivante :

La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 2 heures de travail effectif.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci telle que prévue à l'article 3.1.

## **Article 6**

### *Priorité d'emploi*

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

## **Article 7**

### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Au titre de l'article L. 3123-18 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail, et ce dans la limite de 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 20 %.

## **Article 8**

### *Dispositions d'application*

### **Article 8.1**

#### *Commission de suivi*

Il est constitué une commission de suivi du présent accord au sein de la commission paritaire nationale. Cette commission se réunira au moins une fois par an. Elle a pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modifications au regard d'un bilan réalisé par ses soins ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte pour les salariés et les employeurs.

### **Article 8.2**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 8.3**

#### *Révision et dénonciation*

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail.

A la demande d'une des parties signataires, une négociation relative aux catégories de salariés concernés pourra s'engager chaque année à la date anniversaire du présent accord et la liste des catégories d'emplois prévues à l'article 2 pourra être modifiée par avenant.

#### **Article 8.4**

##### *Extension*

Les parties conviennent qu'elles demanderont l'extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises concernées par le champ d'application.

#### **Article 8.5**

##### *Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Fait à Paris, le 30 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

##### **Organisation patronale :**

FNSCHLM.

##### **Syndicats de salariés :**

SNP Coop UNSA ;

SNUHAB CFE-CGC.