

Brochure n° 3216

Convention collective nationale
IDCC : 2972. – PERSONNEL SÉDENTAIRE
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION

AVENANT N° 3 DU 1^{ER} JUILLET 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450891M
IDCC : 2972

Entre :

L'ADF,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPNS CFTC ;

Le SNEPS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Présentation générale. – Objet

L'article L. 3123-14-1 du code du travail dispose que la durée minimale du travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent calculé sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande du salarié ou si un accord de branche le prévoit sous réserve de respecter certaines conditions.

Par conséquent, compte tenu de la nécessité d'allier le respect des droits des salariés aux réalités économiques de l'entreprise, il est apparu nécessaire aux organisations syndicales et à Armateurs de France de négocier le présent accord pour déterminer les conditions dans lesquelles il est envisageable de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent.

Article 2

Travail à temps partiel

Les dispositions ci-après sont insérées dans la convention collective sous un nouveau chapeau intitulé « Travail à temps partiel ».

7.2. Travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou équivalent, sauf dans les cas déterminés ci-après.

De manière générale, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit notamment mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il précise également les cas et conditions d'une modification éventuelle de cette répartition ainsi que les jours de la semaine ou les semaines du mois qui pourraient être travaillés.

Les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires est possible sont :

- le surcroît temporaire d'activité ;
- l'absence d'un ou de plusieurs salariés ;
- la réorganisation des horaires collectifs du service ;
- les impératifs indépendants de la volonté de l'employeur visés à l'article 7.2.2.

Les périodes de travail inférieures à 2 heures et les coupures journalières supérieures à une par jour ou à 2 heures devront faire l'objet d'un accord d'entreprise qui précisera l'application et les compensations.

A l'intérieur de cette répartition, le salarié est informé par écrit de ses horaires quotidiens de travail. L'employeur lui notifie ses horaires sur un planning au début de l'exécution du contrat et avant toute modification, ou toute autre modalité fixée par lui.

Les salariés à temps partiel, sous réserve des règles applicables au prorata du temps de travail, disposent des mêmes droits que les salariés à temps plein en matière de promotion, de carrière et de formation.

7.2.1. Dérogation à la demande du salarié

L'article L. 3123-14-2 du code du travail prévoit que la durée du travail peut, avec l'accord de l'employeur, être inférieure au plancher légal à la demande du salarié et dans les cas suivants :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles telles que pour raisons de santé, charges de famille, une activité associative ou s'il poursuit des études au-delà de 26 ans ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de 24 heures hebdomadaires.

La demande du salarié est écrite et motivée.

La journée de travail et la demi-journée sont définies au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle tient compte des particularités d'organisation du travail. A défaut, la journée s'entend comme étant celle de l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise pour les salariés à temps plein. La demi-journée s'entend comme la période située avant ou après la pause attribuée aux salariés à temps plein pour déjeuner.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Lorsque la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaire ou équivalent émane du salarié, le retour à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures est, en raison des conséquences qu'il peut avoir sur l'organisation du travail, subordonné à l'accord de l'employeur.

7.2.2. Dérogation à la demande de l'employeur

Conformément aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent et de proposer des contrats d'une durée inférieure.

Pour déroger à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, les dispositions de branche doivent comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

La journée et la demi-journée sont définies de manière identique aux dispositions de l'article 7.2.1.

En tout état de cause, la durée du travail hebdomadaire ou équivalent ne peut être inférieure à 17,5 heures par semaine ou équivalent. Néanmoins, lorsque des situations particulières d'entreprises le justifient, un accord d'entreprise peut abaisser ce plancher dans la limite de 10 heures par semaine ou équivalent. Les accords dérogeant à la durée de 17,5 heures sont transmis à la commission paritaire de branche pour information.

Les métiers susceptibles d'être concernés par la dérogation à la durée minimale du travail sont :

- agents d'accueil et de sécurité ou assimilés ;
- personnel commercial de gare maritime et bagagistes ou assimilés ;
- manutentionnaires et caristes ou assimilés ;
- lamineurs ou assimilés ;
- personnel concourant directement à l'exploitation à terre des navires (gardiennage, nettoyage notamment) ;
- personnel en charge de l'entretien et du nettoyage des bureaux.

Garanties apportées aux salariés travaillant moins de 24 heures :

Pour les salariés travaillant moins de 24 heures hebdomadaires ou équivalent, l'employeur doit *a minima* respecter les garanties définies ci-après.

De manière générale, les partenaires sociaux définissent la régularité comme étant le respect d'une certaine fixité dans les horaires de travail. Des modifications sont possibles mais ne sauraient être aussi fréquentes que pour les salariés travaillant au moins 24 heures hebdomadaires ou équivalent. Ainsi, le salarié travaillant moins de 24 heures ou équivalent peut refuser deux fois par an, sans justification, une modification de ses horaires de travail.

Afin de permettre au salarié de pouvoir trouver un autre emploi et d'assurer une certaine régularité des horaires :

Sauf impératifs indépendants de la volonté de l'employeur (par exemple : déroutage du navire, tempête), et sous réserve du droit refus légitime du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail qui prévoit notamment une possibilité de refus lorsque le changement n'est pas compatible avec une période d'activité chez un autre employeur, les horaires de travail des demi-journées de travail ne pourront être modifiés que sur la même demi-journée et l'organisation sur une demi-journée habituellement non travaillée nécessite l'accord du salarié.

Les horaires de travail organisés sur des journées complètes ne peuvent être déplacés sur des journées habituellement non travaillées qu'avec l'accord du salarié.

Lorsque la journée de travail comporte au moins une demi-journée complète de travail, la seconde ne peut être inférieure à 2 heures.

Pour les salariés travaillant des journées complètes de 7 heures minimum, la garantie permettant de cumuler un autre emploi est respectée en limitant le nombre de journées complètes travaillées par semaine (3 à défaut d'accord d'entreprise).

7.2.3. Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée contractuelle du travail. Le salaire horaire des heures complémentaires est majoré de 10 %. Pour les salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, les heures complémentaires doivent être réalisées sur les mêmes demi-journées ou journées. Sauf accord du salarié, elles ne peuvent empiéter sur les journées habituellement non travaillées.

7.2.4. Cumul d'emplois

Il est rappelé que le salarié qui cumule un autre emploi est tenu d'en informer son employeur. Il est en effet interdit de cumuler plusieurs emplois dépassant au total 48 heures de travail effectif par semaine. Cette information est nécessaire à la bonne organisation du travail. En effet, un salarié justifiant d'une situation de cumul d'emplois peut refuser légitimement une modification des horaires de travail sur des plages où il est employé dans une autre entreprise.

Le contrat de travail, à l'embauche, prévoit une clause qui alerte le salarié sur l'obligation d'informer son employeur de son éventuelle situation de cumul d'emplois au regard de cette réglementation.

Article 3

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il sera applicable dès le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord sera réalisé un an après son entrée en vigueur.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2014.

(Suivent les signatures.)