

Brochure n° 3604

Convention collective nationale
IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS

ACCORD DU 18 JUIN 2014
RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : *AGRS1497287M*
IDCC : 7005

Entre :

La CCVF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UNSA2A ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des caves coopératives, unions et SICA totalise 697 entreprises ; 88 % de ces coopératives comptent des effectifs inférieurs à 50 salariés (source CCMSA).

Au sein de la branche, la grande majorité des salariés sont employés à temps plein. Une enquête menée en avril 2014 relative au travail à temps partiel indique que l'effectif salarié à temps partiel représente 18 % des effectifs des coopératives vinicoles ; 11 % des effectifs totaux ont une durée inférieure à la nouvelle durée légale plancher de 24 heures fixée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Dans la branche, le recours au temps partiel ne relève donc ni d'une pratique courante ni d'une démarche systématique au sein des entreprises mais résulte bien de besoins et de contraintes d'organisation propres aux coopératives ayant recours au travail à temps partiel.

La loi du 14 juin 2013 donne la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une durée minimale inférieure au plancher légal par voie d'accord collectif étendu sous réserve de garanties de regroupement des horaires de travail, cela afin de permettre un cumul d'emploi aux salariés à temps partiel.

C'est dans ce cadre et pour tenir compte des impératifs d'organisation des entreprises que les partenaires sociaux se sont accordés sur les articles suivants. Ils viennent en complément des dispositions de l'article 2 de l'accord (étendu) du 6 février 2008 sur le travail à temps partiel dans les caves coopératives et leurs unions.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Article 2

Durée minimale de travail

2.1. Dispositions relatives au temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 7 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable :

- aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;
- aux salariés affectés aux opérations d'élaboration, de conservation, de traitement du vin. La durée minimale est fixée pour ces salariés à 15 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Dispositions relatives au temps partiel modulé

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 6 février 2008 cité en préambule restent inchangées.

Article 3

Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

3.1. Regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées complètes

Les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées complètes.

Les salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum 4 heures de travail.

Dans les autres cas, les salariés accomplissent 1 demi-journée complète lorsqu'ils ont réalisé au minimum 3 heures de travail effectif sur cette période. La journée complète se définit comme toute journée de travail comportant au minimum 6 heures de travail.

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète pourront être prévues par accord d'entreprise, uniquement dans un sens plus favorable au salarié.

3.2. Cumul de plusieurs emplois

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser un changement de leur planning dès lors que ce changement n'est effectivement pas compatible avec une autre activité professionnelle salariée ou non salariée par ailleurs déjà exercée. Les refus ne seront pas constitutifs d'une faute et ne feront l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises pour le salarié qui le souhaite. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier effectivement de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires de travail.

Article 4

Heures complémentaires

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées de la façon suivante :

- 15 % entre la durée fixée au contrat et 1/10 de cette durée, à l'exception des heures complémentaires visées à l'article 5 du présent accord ;
- 25 % au-delà de 1/10 de la durée prévue au contrat, conformément à l'accord du 6 février 2008.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 6 jours calendaires. A défaut du respect du délai de prévenance, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 5

Compléments d'heures par avenant

5.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations des salariés qui souhaiteraient, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un « avenant complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou déterminée peut être proposé par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière : période de vendanges et durant la période estivale et Noël pour les salariés affectés aux caveaux de vente ;
- période de vacances scolaires.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié par l'employeur.

Le nombre des avenants est limité à cinq par an et par salarié en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, l'« avenant complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment le motif, le terme, la durée

contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération correspondante, la répartition de cette durée contractuelle de travail. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

5.2. Régime des compléments d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal.

5.3. Traitement des heures complémentaires

Par heures complémentaires, on entend les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant.

Ces heures complémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % dès la première heure complémentaire réalisée.

5.4. Situations de passage à temps complet par avenant

A la demande expresse du salarié et en vertu du principe de priorité d'accès au temps complet posé par l'article L. 3123-8 du code du travail, la durée du travail pourra être portée temporairement à temps complet, par avenant, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes des vendanges.

Dans ce cas, le contrat suit le régime juridique des contrats à temps plein pendant la durée de l'avenant.

Article 6

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

La partie la plus diligente remet également l'accord :

- d'une part, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10 ;
- d'autre part, en cinq exemplaires, signés des parties, à la DIRECCTE d'Ile-de-France, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Article 7

Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 4 mois suivant la saisine.

Article 8

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires selon les conditions prévues par les articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Article 9

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 18 juin 2014.

(Suivent les signatures.)