

Brochure n° 3616

Convention collective nationale
IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

ACCORD DU 5 NOVEMBRE 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : AGRS1597076M
IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (*Journal officiel* du 16 juin 2013), en son volet destiné à renforcer et sécuriser les droits des salariés et à lutter contre la précarité de l'emploi, a instauré notamment le principe d'une durée minimale de travail du salarié à temps partiel à hauteur de 24 heures par semaine (ou équivalent en cas de répartition mensuelle de la durée du travail ou de répartition pluri-hebdomadaire par accord d'aménagement du temps de travail) (art. L. 3123-14-1 du code du travail).

Dans les coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale dite « V branches », la grande majorité des salariés travaillent à temps plein. En effet, d'après les chiffres de la mutualité sociale agricole, en 2013, moins de 5 % des salariés étaient employés à temps partiel.

Une enquête menée durant l'été 2014 auprès de l'ensemble des coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale « V branches » a permis d'établir que :

- les entreprises de la « V branches » n'ont pas recours structurellement au temps partiel puisqu'il n'y a pas au moins 1/3 des salariés à temps partiel (moins de 5,5 % des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête) ;
- le temps partiel répond à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Le travail à temps partiel permet de répondre aux besoins et contraintes des entreprises liés à certains métiers de la branche et à la spécificité territoriale des entreprises. Par ailleurs, le temps partiel choisi permet aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut constituer pour certains salariés éloignés de l'emploi ou de faible niveau de qualification une porte d'entrée vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'emploi. Il permet enfin aux salariés de pouvoir conserver plusieurs activités lorsqu'ils le souhaitent.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'objectif des partenaires sociaux à travers les dispositions suivantes est donc de :

- favoriser le temps partiel choisi, rechercher et encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- préserver les emplois au sein des coopératives et entreprises de la branche et tenir compte des impératifs organisationnels de celles-ci ;
- compléter le dispositif légal en ce qu'il n'a pas prévu (contrat à durée déterminée de remplacement et temps partiel thérapeutique).

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Article 2

Conclusion et exécution du contrat de travail à temps partiel

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de sa répartition ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire correspondant à la durée du travail contractuelle ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le(s) jour(s) ou les demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, il doit mentionner précisément le motif de son recours.

En cas de pluralité d'employeurs, il incombe au salarié d'informer ses employeurs de sa situation et de respecter les durées légales de repos obligatoires.

En outre, sur demande de l'employeur, le salarié atteste du respect des durées légales de repos obligatoire.

Article 3

Durée minimale de travail

3.1. Dérogation à la durée légale minimale de 24 heures

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage et l'entretien. La durée minimale de travail de ces salariés à temps partiel est fixée à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

3.2. Cas des contrats de travail à durée déterminée pour remplacement

Le cas particulier du remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié à temps partiel n'est pas envisagé par les textes légaux.

Afin d'assurer la sécurité juridique des relations contractuelles au sein des entreprises, en cas de remplacement d'un salarié à temps partiel dont la durée minimale est inférieure à 24 heures, il pourra être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement, à hauteur de la durée contractuelle fixée dans le contrat de travail du salarié remplacé.

3.3. Cas des salariés à temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique)

Le cas particulier du temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique) validé par le médecin du travail n'est pas envisagé par les textes légaux régissant le travail à temps partiel.

Le code de la sécurité sociale prévoit aux articles L. 323-3 et L. 433-1 la possibilité pour le salarié malade de reprendre son travail progressivement dans le cadre du dispositif du temps partiel thérapeutique.

En cas de mise en œuvre d'un tel dispositif, il peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures à hauteur de la durée fixée par le médecin traitant et confirmée par le médecin du travail pour répondre aux « prescriptions » d'ordre médical.

Article 4

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 ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

4.1. Cumul de plusieurs emplois salariés et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois salariés 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.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur veillera, dans la mesure du possible, à favoriser l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises, pour le salarié qui le souhaite, en lui permettant d'aménager ses horaires de travail, sous réserve de justifier effectivement de l'incompatibilité de ces horaires de travail.

4.2. Regroupement des horaires de travail sur une journée

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 3 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés pour accomplir au minimum 3 heures de travail par jour.

Les salariés affectés à l'entretien ne sont pas concernés par cette disposition et il peut être dérogé à ces minima.

4.3. Limitation des interruptions d'activité

Par ailleurs, 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.

Article 5

Heures complémentaires

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure.

Les heures complémentaires sont celles prévues contractuellement et effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

La durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle, heures complémentaires comprises, d'un salarié à temps partiel doit être inférieure à la durée légale du travail. Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou d'une même année peut être égal à 1/3 de l'horaire contractuel.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 précités selon le barème suivant :

- 15 % dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail ;
- 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées par l'employeur, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 3 jours calendaires sauf travaux urgents au sens des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936. A défaut de respect du délai de prévenance ou en cas de refus légitime, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 6

Complément d'heures par avenant

6.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent 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 à durée déterminée peut être proposé à l'intéressé notamment pour :

- le remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- les circonstances exceptionnelles ;
- une surcharge de travail du fait de la saisonnalité de l'activité ;
- les périodes de congés.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée ;
- la rémunération mensualisée 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.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclus avec un même salarié est limité à huit par année, à l'exception des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

6.2. Traitement des heures complémentaires

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

6.3. Situation du passage à temps complet par avenant

Sur demande expresse du salarié, la durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée temporairement à un temps complet, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes de pointe saisonnières.

Article 7

Durée. – Révision. – Dénonciation

7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi de l'accord sera assuré par la commission mixte nationale sur l'évolution du travail à temps partiel dans la « V branches », et fera l'objet d'un bilan dans le délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

7.2. Révision. – Dénonciation

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

En cas d'évolutions législatives, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réviser les dispositions du présent accord.

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 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Article 10

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)