

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT N° 21 DU 3 NOVEMBRE 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : *AGRS1597077M*
IDCC : 7017

Entre :

L'AFDPZ,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 20 du 3 juin 2014.

Il est ajouté à la convention collective un article 50 *bis* rédigé comme suit :

« Article 50 *bis*

Modalités de mise en œuvre du travail à temps partiel

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux ont signé un accord sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité saisonnière avec des pics occasionnels de fréquentation pouvant intervenir tout au long de l'année et des besoins spécifiques de la branche dans les services annexes (hôtellerie, restaurant, boutique, accueil...), les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. La fréquentation des établissements concernés est très irrégulière et fortement dépendante des aléas météorologiques ainsi que des calendriers scolaires.

1. Durée minimale d'activité légale

L'article L. 3123-14-1 du code du travail prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2014 (reporté au 1^{er} juillet 2014), la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou équivalent sur la période de travail.

2. Dérogation à la durée minimale légale

Compte tenu des contraintes et des spécificités de la branche des parcs zoologiques, la durée minimale d'activité ne pourra être inférieure, sauf demande expresse du salarié, à 14 heures hebdomadaires.

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L. 3123-14-2 (premier alinéa), L. 3123-14-5 et L. 1242-2 (3°) du code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont les suivants :

- art. L. 3123-14-2 (premier alinéa) : “Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.” ;
- art. L. 3123-14-5 : “Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.” ;
- art. L. 1242-2 (3°) : “(Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants) :

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;”.

3. Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale légale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi. Dans ce cas, les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne doit pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ni une interruption supérieure à 2 heures.

Les heures perdues par suite d'interruption collective du travail non prévisible font l'objet d'une récupération dans les conditions prévues à l'article 49 de la convention collective.

4. Avenants “compléments d'heures”

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle du travail du salarié à temps partiel. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant seront rémunérées au taux horaire normal.

Le nombre maximum d'avenants “compléments d'heures” par an et par salarié est fixé à huit, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'avenant "complément d'heures" fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties, qui en précise 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.

Les salariés à temps partiel pourront se voir proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail selon les modalités précisées dans la convention collective.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent être supérieures à 1/3 de la durée du temps de travail fixé dans le contrat (y compris avenants) et donnent lieu à une majoration de 10 %.

Au-delà de 1/3 d'heures complémentaires, les heures effectuées donnent lieu à une majoration de 25 %. »

Article 2

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi et déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires en demandent l'extension.

Article 3

Entrée en vigueur

Les parties signataires subordonnent l'application du présent avenant à la condition de son extension. Il entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant l'extension.

Fait à Paris, le 3 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)