

Brochure n° 3326

Convention collective nationale

IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME

AVENANT N° 13 DU 23 FÉVRIER 2015

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550479M

IDCC : 2494

EXPOSÉ

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis afin de négocier la grille des salaires minima applicable en 2014.

Par ailleurs, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant réformé les règles d'organisation du travail à temps partiel et incité les partenaires sociaux à négocier notamment la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, ceux-ci ont décidé ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention est modifié comme suit :

« Article 17

Temps partiel

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel, c'est-à-dire effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

En application de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, pour tenir compte des particularités des structures relevant de la présente convention, il a été convenu de réduire la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Cette durée minimale peut être fixée à 7 heures par semaine pour les catégories d'emplois suivantes : agent d'entretien et de nettoyage et personnel de vente. Toutefois, à la demande du salarié, cette durée pourra être fixée à un seuil inférieur, sous réserve qu'il atteste occuper d'autres emplois lui permettant d'atteindre un nombre minimum de 7 heures de travail par semaine.

Pour les autres catégories d'emplois non visées au paragraphe qui précède, la durée du travail pourra être inférieure à 24 heures. Le contrat de travail devra prévoir une fixation régulière des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois. Les horaires de travail seront regroupés sur des demi-journées ou des journées complètes de travail définies au contrat de travail, afin de permettre au salarié concerné d'occuper un ou plusieurs autres emplois.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail, conformément aux dispositions légales.

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat, en respectant un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Le salarié pourra toutefois être dispensé d'exécuter les heures complémentaires s'il justifie, dès qu'il est informé de la demande d'exécution d'heures complémentaires, avoir une autre activité salariée rendant impossible l'exécution de ces heures.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail ou, le cas échéant, mensuelle au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées de 10 %, y compris celles comprises entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires demandées par l'employeur ne constitue pas une faute pour le salarié s'il a été informé de la demande moins de 3 jours à l'avance.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualifications égales, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise. »

Article 2

Il est créé un article 17 *ter* rédigé comme suit :

« Article 17 *ter*

Complément d'heures

Il est possible, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'établir par voie d'avenant au contrat de travail un complément d'heures de travail venant s'ajouter temporairement à l'horaire contractuel, afin notamment de permettre de faire face à un surcroît de travail, de remplacer un salarié absent ou pour des besoins liés à la saison.

Le nombre d'heures de travail objet du complément ne pourra avoir pour effet d'excéder la durée légale du travail.

Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra préciser la nouvelle répartition des horaires sur la semaine ou sur le mois ainsi que la durée d'application du complément d'heures.

Le nombre maximum d'avenants conclus avec le même salarié ne pourra excéder 8 par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail effectuées dans le cadre de ce complément d'heures ne donneront pas lieu à majoration du taux horaire à fonctions égales.

Les salariés à temps partiel souhaitant obtenir un complément d'heures bénéficieront d'une priorité dans l'hypothèse où l'entreprise aurait recours au complément d'heures sur un poste similaire à celui des salariés concernés.

Les salariés intéressés devront faire connaître à leur employeur leur souhait de bénéficier de cette priorité au début de chaque année civile. Ils y seront invités par voie d'affichage par l'employeur. »

Article 3

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant prendra effet dès la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 23 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNSCCM.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FNSM CGT.