

Brochure n° 3228

Convention collective nationale

**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION**

ACCORD DU 29 JANVIER 2015
RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550493M

IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui permet de déroger par accord collectif de branche à la durée minimale de 24 heures des contrats de travail à temps partiel.

Cet accord résulte de la volonté des parties de prendre en compte la spécificité de la branche du recyclage concernant les contrats des entreprises avec les collectivités locales dans le cadre de réponses à des appels d'offres et de l'ouverture partielle de sites.

Ces contrats déterminent notamment l'organisation de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets sur les différents échelons du territoire et imposent des organisations sur des durées de travail contractuelles inférieures à celles prévues par la nouvelle réglementation sur la durée des contrats à temps partiel.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. Par conséquent, les parties signataires entendent préciser, dans le présent accord, les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

I. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerce de la récupération (brochure n° 3228) amenées à devoir conclure des contrats d'appels d'offres de marchés publics.

II. – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

Durée hebdomadaire minimum :

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel pour les salariés visés est de 7 heures ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur une période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que :

- les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée 2 heures ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 1 heure par demi-journée et de 2 heures par journée complète.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- et/ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale ;
- et/ou pour cumuler plusieurs activités. Dans ce cadre, l'employeur proposera, si le salarié le souhaite et si l'activité le permet, au salarié concerné un autre poste disponible en entreprise compatible avec sa charge de travail initiale.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision.

III. – EGALITÉ DE TRAITEMENT

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein. Il bénéficie des mêmes droits que pour l'ensemble des autres salariés, notamment en termes :

- de promotion de carrière ;
- de formation ;
- de parentalité ;
- de rémunération : la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualifications égales, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. Pour le calcul de la rémunération, il est tenu compte de la durée du travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- d'avantages liés à l'ancienneté : le salarié à temps partiel bénéficie également des avantages liés à l'ancienneté. L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il avait travaillé à temps plein. Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.
- de congés : le salarié à temps partiel bénéficie de la même durée de congé que le salarié à temps plein.

Priorité d'accès aux emplois à temps plein
ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent obtenir un emploi à temps partiel. Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 30 jours. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu[x] de travail).

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

IV. – COMPLÉMENTS D'HEURES PAR AVENANTS (REMPACEMENTS ET SURCROÎTS D'ACTIVITÉ)

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroûts d'activité.

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement :

- le nombre d'avenants compléments d'heures ne peut dépasser 6 par salarié et par an, sauf remplacement d'un salarié absent.

Majoration des compléments d'heures par avenants :

- les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- le motif du recours au complément d'heures ;
- sa durée ;
- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;
- le taux de majoration.

V. – HEURES COMPLÉMENTAIRES

Durée :

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Majoration :

La majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 25 %.

Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et en un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEDEREC.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGT SNED CFTC.