

Brochure n° 3175

Convention collective nationale

IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 13 DU 3 DÉCEMBRE 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550497M

IDCC : 1909

PRÉAMBULE

La loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 intervenant dans la suite de l'ANI du 11 janvier 2013 est notamment venue modifier les dispositions concernant le travail à temps partiel.

Cette loi incite les branches à ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du travail à temps partiel ; c'est ainsi que le collège employeurs a souhaité s'engager dans un processus d'évolution des outils d'organisation du travail.

Pour ce faire, il convient de tenir compte des variations saisonnières d'activité, de la complexité de l'organisation relative, d'une part, aux différentes tailles de structures et, d'autre part, aux différences d'activités pour lesquelles certains salariés sont multi-employeurs et leur activité bâtie sur de faibles volumes d'heures annuels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les conditions de travail, notamment en sécurisant l'emploi et en organisant le travail à temps partiel de l'ensemble des structures de la branche.

Principes généraux de la loi :

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail des salariés à temps partiel de 24 heures par semaine ou d'une durée équivalente mensuelle ou annuelle.

Des dérogations de droit à cette durée minimale sont également prévues dans les cas suivants :

- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsque la dérogation est à la demande écrite et motivée du salarié en raison de contraintes personnelles ou de cumul de plusieurs activités professionnelles, sous réserve de regroupement des horaires sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

La loi introduit la faculté d'une dérogation à la durée minimale légale de travail des salariés à temps partiel par voie d'un accord de branche étendu.

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Le présent accord s'applique à tous les salariés à temps partiel, c'est-à-dire à ceux dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail, lorsque celle-ci est différente de la durée légale.

1.2. L'article X de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme est abrogé et remplacé par le présent avenant.

Section 1

Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle

Article 2

Dérogation conventionnelle dans la branche

2.1. A titre dérogatoire, conformément aux dispositions légales en vigueur et compte tenu des particularités de la branche rappelées en préambule du présent accord, il est prévu dans la branche, en sus des dérogations légales énoncées ci-dessus, une dérogation conventionnelle à la durée du travail à temps partiel :

- de 22 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les conseillers-conseillères en séjours, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres ;
- de 5 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) pour le personnel d'entretien et de ménage, applicable aux salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dont saisonniers, cadres ou non-cadres.

2.2. Le principe de l'article 2.1 s'applique sous réserve des dérogations prévues ci-après.

2.3. Pour les fonctions supports (comptabilité et secrétariat), il est convenu de porter à l'année la modulation prévue à l'accord du 30 mars 1999 relatif à la réduction du temps de travail, modalité n° 5.

Article 3

Dérogations individuelles

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée inférieure à celle de l'article 2.1 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié et en accord avec la direction, sous réserve de regroupement des horaires de travail sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes.

Le contrat de travail est rédigé ou modifié en conséquence.

Article 4

Dérogations imposées

La durée minimale du travail à temps partiel peut être inférieure à celle définie par les articles 2 et 3 lorsque cette durée est imposée par le médecin du travail ou, en toute hypothèse, en cas de mi-temps thérapeutique.

Article 5

Délai de prévenance

5.1. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 7 jours calendaires avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

5.2. Toutefois, ce délai peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de remplacement d'un salarié absent et, dans tous les cas, pendant les périodes de forte activité, notamment lors des saisons touristiques.

5.3. L'employeur définit avant le 30 janvier de l'année la ou les périodes de forte activité, conformément à l'article V de l'accord du 30 mars 1999 sur la réduction du temps de travail dans les organismes de tourisme.

Article 6

Garanties et contreparties pour les salariés à temps partiel

6.1. Les garanties et contreparties s'appliquent notamment au titre des articles 2, 3 et 4 du présent accord.

6.2. Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est fixée selon les termes desdits articles 2, 3 ou 4 sont regroupés en demi-journées ou en journées en fonction des contraintes de l'activité et dans la limite de 5 par semaine.

6.3. Lorsque le regroupement d'heures est effectué sur une journée complète, celle-ci ne peut comporter qu'une interruption d'activité limitée à une durée maximale de 4 heures ; à titre de garantie, l'amplitude journalière est limitée à 12 heures.

Section 2

Temps partiel modulé pour les guides et chargés de promotion

Article 7

Temps partiel modulé

Par dérogation à l'article 2 et conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail, afin de tenir compte des variations saisonnières et de la coexistence d'activités différentes, à savoir, pour les guides et les chargés de promotion, salons, presse, actions à l'international, il est convenu la mise en place du temps de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, appelée « temps partiel modulé ».

La présente section vient en complément à l'accord du 30 mars 1999 et définit le mode d'organisation et les garanties spécifiques accordées aux salariés employés dans le cadre du travail à temps partiel modulé.

7.1. Application directe

La présente section est applicable directement par signature d'avenant ou de contrat de travail sans qu'il soit nécessaire d'établir un accord d'entreprise.

7.2. Durée du travail

Dans le cadre de la présente section, lorsque la durée du travail est définie sur l'année, la durée minimale de travail sur l'année est de 300 heures.

7.3. Répartition du temps de travail. – Etablissement du planning

7.3.1. Un planning annuel est établi sur les mois de l'année comportant les semaines ou les mois d'intervention et le nombre d'heures de travail pendant ces périodes.

7.3.2. Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié 3 jours avant sa mise en œuvre.

7.4. Garanties et contreparties accordées au salarié au titre des articles 7.3 et suivants

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mini-

male de 24 heures hebdomadaire ou selon le mode d'aménagement choisi, les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel de la présente section :

- le salarié bénéficiant d'un cumul d'emplois dispose de la faculté de refuser le changement de planning sans que ce refus puisse tomber sous le coup d'une sanction disciplinaire ;
- le salarié peut demander une modification de son planning 48 heures avant son intervention ou même refuser une intervention dans ce même délai ;
- les interventions sont regroupées par demi-journées de travail effectif ou par journées complètes ; dans le cadre de cette section, une demi-journée s'entend de toute période de 2 heures de travail ;
- lorsque le regroupement s'effectue sur une journée complète de travail, celle-ci peut comporter deux interruptions d'activité, chacune étant limitée à une durée de 2 heures, ou une interruption d'activité limitée à une durée de 4 heures.

L'amplitude de la journée est alors limitée à 12 heures.

7.5. Période de référence

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail est fixée par l'entreprise, après consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues :

- soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs.

Pour le salarié engagé sous contrat de travail à durée déterminée dont la durée du contrat est inférieure à la période de référence précitée de 12 mois, la période de référence est égale à la durée de son contrat de travail.

7.6. Programmation prévisionnelle de l'activité

Une programmation indicative définit la ou les périodes de forte et de faible activité au cours de la période de référence.

Le projet de programmation indicative est soumis à la consultation des instances représentatives du personnel dans les entreprises qui en sont pourvues.

La programmation prévisionnelle est portée à la connaissance de l'ensemble du personnel, par voie d'affichage, au plus tard 1 mois avant le début de la période de référence.

7.7. Prise en compte des absences

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée. La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

7.8. Embauche ou rupture du contrat en cours de période

Lorsque le salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'est pas présent sur la totalité de la période, une régularisation est effectuée en fin de période ou à la date de la rupture du contrat.

7.9. Information du salarié sur le nombre d'heures réalisé lors de la période de référence

Les salariés sont individuellement informés, d'une part au terme de chaque mois, d'autre part au terme de la période de référence, du nombre d'heures de travail qu'ils ont réalisé sur la période concernée. En cas de départ du salarié avant la fin de la période de référence, cette information est donnée au moment du départ.

L'information est communiquée au moyen d'un document annexé au dernier bulletin de paie relatif à la période de référence. En cas de départ avant le terme de celle-ci, le document est annexé au dernier bulletin de paie adressé au salarié.

Section 3

Dispositions générales

Article 8

Heures complémentaires

8.1. Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée stipulée au contrat.

8.2. Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.

8.3. Les heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10 donnent lieu à une majoration de salaire de 30 %.

8.4. Le compte personnel de formation des salariés à temps partiel (ancien droit individuel à la formation), quelle que soit leur durée contractuelle de travail, sera alimenté avec une majoration de 10 heures, plafonnée à 24 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel les amenant à l'équivalent d'un temps complet ; dans ce cas, la structure alimente le CPF *pro rata temporis*.

8.5. Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou par un accord collectif de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 9

Aménagement de la durée du travail par avenant

9.1. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié au-delà de 1/3 de la durée contractuelle.

9.2. En dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné et des cas de salariés occupés à temps partiel modulé, le nombre d'avenants est limité à 6 par an et par salarié. Dans ce cas, la majoration de l'article 8.2 s'applique aux dépassements de la durée contractuelle initiale.

9.3. L'employeur propose ce complément d'heures prioritairement aux salariés compétents dans l'emploi concerné et qui ont exprimé cette volonté d'augmentation de leur temps de travail.

Article 10

Priorité d'emploi

10.1. Le salarié à temps partiel qui a exprimé par écrit sa volonté d'augmenter son temps de travail et/ou de le porter à la durée légale ou conventionnelle de travail bénéficiera d'une priorité d'emploi pour une augmentation de son volume d'heures pouvant aller jusqu'au temps complet, s'il existe un recrutement à un poste identique au sien.

10.2. L'employeur porte à la connaissance des salariés l'ensemble des emplois disponibles par affichage.

Article 11

Egalité de traitement des salariés à temps partiel

En cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, les conditions d'emploi du salarié remplaçant sont celles du salarié remplacé dès lors qu'elles sont plus favorables au salarié à temps partiel effectuant le remplacement.

Article 12

Garantie conventionnelle

En cas de conclusion d'accord d'entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord, l'accord d'entreprise ne saurait être globalement moins favorable au présent accord de branche.

Section 4

Dispositions d'application

Article 13

Effet

Le présent accord entre en vigueur dès le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension.

Le premier jour de la période de référence est fixé à cette date.

L'accord s'applique, dès son entrée en vigueur, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps complet compris dans son champ d'application.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra, moyennant un préavis de 3 mois, être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce cas, le collège employeurs et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Article 15

Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de faire un point annuel sur l'application du présent accord.

Article 16

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt à la direction des relations du travail.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée aux parties signataires.

Article 17

Communication

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Article 18

Publicité

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt à la direction des relations du travail, et fera l'objet d'une demande d'extension auprès des services concernés.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNOTSI ;
FNGDF ;
FNCRT ;
RN2D.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
SNEPAT FO.