

Brochure n° 3225

Convention collective nationale

IDCC : 1266. – **PERSONNEL DES ENTREPRISES
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

AVENANT N° 52 DU 11 MARS 2016

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : *ASET1650494M*

IDCC : 1266

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui transpose les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et dont les modalités d'application ont été simplifiées et sécurisées par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, instaure le principe d'une durée minimale de travail de 24 heures pour les salariés à temps partiel.

Dans ce cadre, les parties signataires ont souhaité faire évoluer les dispositions de la convention collective relatives aux modalités d'organisation du temps partiel en tenant compte :

- d'une part, des spécificités des activités des entreprises du secteur de la restauration collective ;
- d'autre part, du souhait des salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle ou de conserver la possibilité d'avoir deux emplois.

Elles ont notamment souhaité :

- porter la durée minimale de travail à 24 heures ;
- permettre aux salariés en poste d'augmenter, pour une période limitée, leur durée de travail en leur proposant de bénéficier d'avenants « complément d'heures » ;
- aménager les coupures avec la mise en place de garanties et de contreparties.

Les parties signataires, après avoir rappelé que les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits et avantages que ceux applicables aux salariés à temps plein à proportion de leur temps de travail, et notamment en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle, sont convenues, dans le cadre du présent avenant, des dispositions suivantes.

Le présent avenant annule et remplace :

- l'article 15 de la convention collective, paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » ;
- l'article 7 de l'accord-cadre du 15 janvier 1999.

Les salariés sous contrat de travail intermittent, relevant de la section 2 du chapitre III du code du travail, ne sont pas visés par le présent avenant.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Article 2

Temps partiel

Le paragraphe « Emploi des salariés à temps partiel » de l'article 15 de la convention collective devient :

« Emploi des salariés à temps partiel

Article 1^{er}

Durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel

Article 1.1

Durée minimale de travail

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail tel que résultant de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et dans le respect et les limites de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est portée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Par ailleurs, les contrats conclus antérieurement à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ne sont pas remis en cause par le présent avenant.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ni aux contrats à durée déterminée de remplacement et aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Article 1.2

Dérogation à la demande du salarié

Il peut être dérogé à la durée minimale de 24 heures, à la demande écrite et motivée du salarié.

Cette dérogation doit permettre au salarié :

- de faire face à des contraintes personnelles, et ce en vue de favoriser un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie familiale ;
- de conserver la liberté de cumuler plusieurs activités lui permettant d'avoir un emploi à temps plein ou, à défaut, d'une durée supérieure ou égale à 24 heures par semaine ;
- dans l'objectif de favoriser la possibilité d'occuper un second emploi, pour les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou 52 heures mensuelles, les horaires de travail prévus dans le contrat de travail devront être réguliers, fixes et sans coupure, sauf demande expresse du salarié.

Une durée de travail inférieure à 24 heures, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 1.3

Priorité d'attribution d'emploi

L'article L. 3123-8 du code du travail prévoit que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou conventionnelle ou occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou à défaut

dans la même entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur devra porter à la connaissance de ces salariés et par tout moyen la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans cette éventualité, le salarié transmet sa demande par écrit à l'employeur.

A réception, l'employeur vérifie :

- qu'un poste est bien disponible au sein du même site ou, à défaut, dans l'entreprise ;
- que l'organisation de travail du site le permet ;
- que le salarié a les qualifications et compétences nécessaires.

A défaut, l'employeur peut refuser la demande du salarié et devra le motiver par écrit.

Article 1.4

Information des instances

L'employeur informe chaque année les institutions représentatives du personnel compétentes du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale de travail.

Article 2

Avenants "complément d'heures"

Article 2.1

Cas de recours

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 par l'employeur à l'intéressé dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- suivi d'une formation par un salarié ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- activité saisonnière pour les établissements ;
- périodes de vacances scolaires.

Article 2.2

Conditions de recours

Dès lors que l'activité le justifie, les entreprises proposeront des avenants "complément d'heures" aux salariés qui ont les qualifications et compétences requises et qui en ont exprimé le souhait.

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

- le motif ;
- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée, qui peut être portée à temps complet ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de la durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, le nombre d'avenants "complément d'heures" pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 6 par année civile pour une durée maximale sur l'année de 24 semaines.

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 %.

Les parties signataires conviennent de se réunir en commission mixte paritaire au terme d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en application du présent dispositif, afin de faire un bilan précis et, si nécessaire, d'y apporter des aménagements.

Article 3

Heures complémentaires

Article 3.1

Définition

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail stipulée dans son contrat.

Article 3.2

Limite du nombre d'heures complémentaires

La limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 25 % de la durée du travail inscrite au contrat de travail.

Cependant, conscientes que les salariés à temps partiel ont fait un choix d'organisation personnelle qui ne peut être remis en cause de la seule initiative de l'employeur en imposant des heures complémentaires, les parties signataires reconnaissent la faculté au salarié de refuser l'accomplissement de ces heures complémentaires.

Lorsque, pendant une période de 8 semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 3.3

Délai de prévenance

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur s'engage à en informer le salarié au moins 7 jours à l'avance. Ce dernier fera connaître sa réponse dans les 48 heures.

Article 3.4

Majoration salariale

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 et apparaissent distinctement sur le bulletin de paie. Les parties conviennent des majorations suivantes :

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

Article 4

Coupures

Article 4.1

Limitation des coupures

Conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail d'un 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.

Cependant, afin de prendre en compte les exigences propres à l'activité du secteur, les parties signataires prévoient la possibilité, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, de prévoir une coupure journalière supérieure à 2 heures.

Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-2 du code du travail, les coupures ne sauraient être considérées comme un temps de travail effectif.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article "Dérogation à la demande du salarié", les contrats inférieurs à 12 heures hebdomadaires ou à 52 heures mensuelles ne peuvent comporter de coupure, sauf demande expresse du salarié.

Article 4.2

Garanties et contreparties octroyées aux salariés en cas de coupure supérieure à 2 heures

1. Amplitude et répartition journalière

En contrepartie de toute coupure supérieure à 2 heures, les entreprises s'engagent à limiter l'amplitude journalière maximale des salariés concernés à 12 heures. Dans ce cas, la durée minimale de repos quotidien ne sera pas inférieure à 12 heures consécutives.

Elles doivent, en outre, assurer un temps de travail effectif de 2 h 30 minimum par séquence de travail.

2. Augmentation de la durée contractuelle

Les salariés à temps partiel concernés de façon permanente par cette organisation bénéficient d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

3. Indemnité conventionnelle compensatrice

Les salariés concernés par une organisation du travail incluant une coupure d'une durée supérieure à 2 heures bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 57 % du minimum garanti (MG) par coupure.

Le paiement de cette indemnité sera effectué mensuellement.

4. Indicateur de suivi

Un nouvel indicateur de suivi sera mis en place dans le bilan social des entreprises.

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions du présent article par une convention ou un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable. Par ailleurs, les présentes contreparties ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même objet ou de même nature instituées par les entreprises. »

Article 3

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 11 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNRC ;

SNERS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC.