

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 30 DU 9 MARS 2017
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1751043M
IDCC : 953

Entre
CNCT

D'une part, et
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FCS UNSA
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations professionnelles et syndicales soussignées ont convenu ce qui suit en vue de mettre en conformité les dispositions relatives au temps partiel avec la réglementation en vigueur.

Article 1^{er}

*Modification de l'article 19 de la convention collective de la charcuterie de détail
relatif au travail à temps partiel*

Pour tenir compte des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et de ses textes d'application, l'article 19 de la convention collective de la charcuterie de détail relatif au travail à temps partiel est désormais rédigé comme suit :

« Article 19.1

Définition du travail à temps partiel

Est employé à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle. Cette durée peut s'exprimer à la semaine, au mois, à l'année. Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, notamment concernant l'accès aux possibilités de promotion, carrière et formation.

Article 19.2

Durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale du travail à temps partiel est fixée dans la branche à 16 heures par semaine (ou à une durée équivalente lorsque l'horaire de travail est réparti mensuellement). Les horaires doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- aux contrats de travail à durée déterminée conclus pour une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats de remplacement de salariés absents partiellement (ex : mi-temps thérapeutique, congé parental partiel...) ou de salariés à temps partiel travaillant moins de 16 heures par semaine ;
- lorsque le salarié a demandé expressément à travailler sur la base d'un horaire de travail inférieur aux termes d'une demande écrite et motivée pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités. Les horaires de travail doivent être alors regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières et complètes.

Qui constituent des cas de dérogation prévus par la loi.

Article 19.3

Dérogations à la durée minimale de travail à temps partiel

La durée minimale hebdomadaire de travail est fixée par dérogation à :

- 5 heures pour le personnel de vente. Le salarié employé à temps partiel à hauteur de la durée minimale hebdomadaire, soit 5 heures par semaine, doit effectuer ces heures en continu. Lorsque l'horaire de travail hebdomadaire du salarié est compris entre 5 heures et 16 heures, l'horaire journalier compte au moins une période de travail en continu de 3 heures ;
- 6 heures pour le personnel d'entretien, aides laboratoires, plongeurs avec une période minimale de travail en continu de 1 heure ;
- 3 heures par prestation pour le personnel extra employé dans le cadre de réception traiteur.

Article 19.4

Heures complémentaires

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle.

Elles ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de porter l'horaire de travail hebdomadaire au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont payées avec une majoration de salaire de 25 %.

Le salarié est informé au moins 3 jours à l'avance des heures complémentaires à effectuer.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives, ou de 12 semaines comprises dans une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire de travail prévu au contrat, l'employeur a l'obligation de modifier le contrat de travail à temps partiel en ajoutant à l'horaire initialement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, sauf opposition du salarié concerné. Cette modification intervient alors avec un préavis de 7 jours.

Article 19.5

Répartition de l'horaire de travail

Les entreprises devront veiller à ce que la répartition de l'horaire de travail puisse permettre à un salarié de compléter son activité chez un autre employeur s'il le souhaite.

Afin de tenir compte des horaires d'ouverture des boutiques de charcuterie, la durée maximale de coupure entre 2 périodes de travail est fixée à 3 heures pour le personnel de vente. En cas d'interruption d'une durée de 3 heures entre deux périodes de travail, la 3^e heure de coupure est payée double.

Pour le personnel affecté à la plonge et à l'entretien, il est possible de prévoir deux périodes de travail distinctes dans la limite de l'amplitude de 12 heures applicables dans la profession.

Article 19.6

Modification de l'horaire de travail

L'horaire de travail peut être modifié dans les cas mentionnés dans le contrat de travail à temps partiel.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrés doit être observé.

Le salarié est en droit de refuser une modification de la répartition des heures de travail, y compris si le délai de prévenance est respecté, dans les cas ci-après :

- obligations familiales impérieuses ;
- suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- période d'activité chez un autre employeur ;
- exercice d'une activité non salariée.

Article 19.7

Contenu du contrat de travail à temps partiel

L'emploi à temps partiel fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit mentionnant :

- qualification du salarié : intitulé de l'emploi dans la grille des qualifications et coefficient correspondant ;
- éléments de la rémunération ;
- durée et répartition de l'horaire de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- modalités de recours aux heures complémentaires et limites dans lesquelles elles peuvent être effectuées ;
- cas et conditions de modification de la répartition de l'horaire de travail ;
- modalités de communication des horaires de travail au salarié.

Article 19.8

Complément d'heures

La durée prévue au contrat peut être augmentée temporairement avec l'accord express du salarié. Ce relèvement de la durée du travail suppose obligatoirement l'établissement d'un avenant comportant les mentions suivantes : durée d'application, nombre d'heures concernées, nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que le cas échéant les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la nouvelle durée du travail. Les heures complémentaires accomplies au-delà des compléments d'heures convenus par avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le nombre d'avenants permettant de recourir à un complément d'heures est limité à 5 par an sauf cas de remplacement d'un salarié absent.

Article 19.9

Modalité annuelle du temps partiel

La durée du travail est fixée en nombre d'heures sur une période de 12 mois. Elle est inférieure à la durée légale annuelle.

La période de 12 mois correspond à l'année civile, sauf mention particulière dans le contrat définissant une autre période de 12 mois.

La modulation peut concerner tous les salariés à temps partiel ou certains d'entre eux.

Dans la limite annuelle fixée au contrat, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps complet.

La durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de travail est fixée, comme pour les salariés à temps complet, à 44 heures en période de pointe et 22 heures en période creuse.

Comme pour les salariés à temps plein, le calendrier indicatif de la répartition du travail est porté à la connaissance des salariés concernés soit par affichage, soit par document remis en main propre à chaque salarié.

Les délais de prévenance afférents aux modifications d'horaires définis à l'article 17.2 s'appliquent.

La rémunération est calculée sur le volume global d'heures sur 12 mois divisé par 12 et comprend les congés payés.

De manière générale, les modalités pratiques applicables sont identiques à celles prévues pour les salariés à temps complet.

Article 19.10

Priorité d'accès aux emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel

En cas de création ou de vacance d'un poste à temps complet, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation sur ce poste, sous réserve de posséder la qualification et les aptitudes nécessaires. Compte tenu de cette priorité, l'employeur notifie par écrit "remis en main propre contre récépissé" ou par lettre recommandée avec avis de réception la proposition de transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet.

Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître son refus. Ce délai expiré, le salarié est considéré comme ayant accepté la modification.

Lorsque la proposition de passage à temps complet est acceptée, un avenant au contrat de travail est établi. »

Article 2

Révision. – Dénonciation

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

Les organisations signataires de l'accord ou celles qui y auront adhéré peuvent demander sa révision dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 3

Effet. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail et fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 9 mars 2017.

(Suivent les signatures.)