

Accord du 26 novembre 2020

relatif à la création d'une 7^e partie à l'annexe III
« Durée et aménagement du temps de travail »

NOR : ASET2150192M

IDCC : 1589

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UMF ;

SNSSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT,

d'autre part,

Préambule

Le travail de révision de la convention collective des mareyeurs expéditeurs a donné lieu à la signature d'une annexe III à cette convention consacrée à la durée et l'aménagement du temps de travail. Cette annexe III rappelle les dispositions générales en matière de durée du travail (partie 1) ; le contingent d'heures supplémentaires (partie 2) ; le repos compensateur de remplacement (partie 3) ; le contrôle de la durée du travail (partie 4) ; la durée du travail des cadres (partie 5) ; les conventions de forfait en heures ou en jours (partie 6).

Les parties signataires n'avaient alors pas abordé le sujet de l'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Ce faisant, les dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2000 relatives à la modulation du temps de travail (partie 3 : articles 3.1 à 3.2.10 et les articles 3.4.5 et 3.4.6) restaient applicables.

Les parties sont donc convenues d'actualiser et de sécuriser les pratiques des entreprises de la branche, notamment en mettant en place un dispositif conventionnel de branche portant aménagement du temps de travail sur l'année civile, en créant une « partie 7 » à l'annexe III réécrite sur la durée et l'aménagement du temps de travail.

Cette nouvelle partie 7 supprime et remplace pour l'avenir les articles 3.1 à 3.2.10 et les articles 3.4.5 et 3.4.6 de la partie 3 de l'accord de branche du 27 octobre 2000, à la date de son entrée en vigueur.

Il est précisé que la volonté des parties est de réécrire les dispositions ci-dessus « à droit constant » c'est-à-dire en conservant l'équilibre général du système négocié en octobre 2000,

mais en y apportant les adaptations rendues nécessaires par les nombreuses évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis.

Ainsi, le temps de travail pourra être aménagé sur l'année civile avec des périodes hautes et basses déterminées en fonction des contraintes de l'activité des entreprises de la branche ; la durée annuelle du temps de travail sera de 1 607 heures pour salariés à temps complet (35 heures de travail hebdomadaire en moyenne) ; les heures supplémentaires seront calculées, payées ou compensées en fin d'année civile. Le principe de la programmation indicative des périodes hautes et basses, est conservé. L'aménagement sera aussi applicable aux salariés à temps partiel, selon des stipulations qui leur sont propres ; elles sont beaucoup plus étoffées que les stipulations initiales des articles 3.4.5 et 3.4.6 ci-dessus, pour apporter à ces salariés des garanties individuelles supplémentaires imposées par les textes.

Lors des négociations, chacune des parties a été mise en capacité d'accéder et de consulter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que la convention collective de branche des mareyeurs-expéditeurs. Elles ont enfin pris attache avec leurs conseils et services juridiques respectifs pour les assister.

C'est donc après avoir loyalement et sincèrement négocié, avoir pris le temps de la réflexion et reçu toutes les informations et conseils jugés nécessaires par elles, que les parties ont librement signé les présentes.

Pour les sujets non traités dans les articles de cet accord, seront appliquées les dispositions de la convention collective mentionnée ci-dessus et ses annexes ou celles de la loi ou du règlement.

Ceci étant rappelé, il est convenu de ce qui suit :

À l'annexe III est ajoutée une partie 7 rédigée comme suit :

« 7. Aménagement du temps de travail

7.1. Champ d'application

Les entreprises concernées l'aménagement du temps de travail sur l'année civile sont celles relevant du champ d'application de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs ; ce champ d'application professionnel est fixé à l'article 1.1 de ce texte.

Cette annexe s'applique aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée, déterminée, intermittent, temporaire et mis à disposition. Sont toutefois exclus : les cadres dirigeants et les salariés au forfait en heures ou en jours.

7.2. Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale y compris sur une période inférieure ou égale à 6 jours.

La semaine civile débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche 24 heures.

7.3. Aménagement du temps de travail sur l'année civile

L'aménagement du temps de travail sur l'année civile est lié économiquement et techniquement à l'activité des entreprises, établissements ou services entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Les partenaires sociaux conviennent que, par principe, le temps de travail des salariés doit être adapté aux fluctuations de l'activité, que ce soit pour les salariés des entreprises concernées par la présente annexe, ou pour ceux liées à celles-ci par un contrat de travail à durée déterminée, ou par un contrat de travail temporaire, ou mis à disposition.

7.3.1. Définition et conditions de mise en œuvre

Les présentes dispositions ont pour objet de permettre une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, mais pour autant que la durée annuelle de travail n'excède 1 607 heures au cours de l'année civile.

Les dispositions ci-dessous constituent un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine civile pouvant être appliqué au sein des entreprises ou établissements en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité social et économique s'il existe.

En l'absence de comité social et économique, les établissements pourront recourir à ce mode d'aménagement du temps de travail après information préalable des salariés concernés.

7.3.2. Période de référence servant au décompte du temps de travail

La période de référence servant au décompte du temps de travail est l'année civile.

7.3.3. Calendrier

La variation de la durée du travail sur l'année civile est établie selon une programmation indicative devant faire l'objet d'une communication préalable de 15 jours calendaires au moins avant le début de la période de référence, sauf circonstances exceptionnelles, aux délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement et d'une consultation du comité social et économique s'il existe.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel élues ou désignées, les entreprises ou établissements informeront, par voie d'affichage, les salariés concernés.

Cette programmation peut être modifiée suivant la même procédure.

Si tel est le cas, les salariés en sont avisés en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, délai pouvant être réduit à 3 jours ouvrés ou moins en cas d'urgence notamment liée à la matière travaillée, son arrivage, son expédition et aux délais de traitement mécanique et biologique de cette matière. Au cas où le délai de prévenance ne pourrait être respecté, uniquement en cas d'urgence, les entreprises paieront aux salariés mobilisés dans ce cadre, une prime forfaitaire de disponibilité fixée à 12,20 €. Le montant de celle-ci sera révisable dans le cadre des négociations salariales obligatoires.

7.3.4. Modalités de mise en œuvre

La variation de la durée du travail sur l'année civile répondant à des impératifs de production et d'aléas de charge de travail peut être organisée selon les modalités suivantes :

■ Principe :

Les semaines de travail peuvent avoir une amplitude de 24 à 46 heures. Il est entendu que le présent dispositif d'aménagement du temps de travail ne peut porter la durée du travail à plus de 46 heures sur une période de 12 semaines.

■ Exceptions :

Toutefois, par exception, en cas de période de très faible activité, certaines semaines pourront comporter un horaire inférieur à 24 heures pouvant même aboutir à "zéro".

Le nombre de semaines à "zéro" ne peut excéder 4 dans l'année civile.

Exceptionnellement, l'amplitude maximum de la variation de la durée du travail pourra être portée à 48 heures au plus 4 semaines dans l'année.

Lorsque, dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile, des variations d'horaires entraînent un dépassement de la durée légale hebdomadaire,

ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, elles ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur. En effet, le décompte des heures supplémentaires sera réalisé à la fin de chaque année civile. Les heures de travail effectif dépassant 1 607 heures seront considérées comme des heures supplémentaires si elles ont été demandées par l'employeur. Elles seront majorées et/ou récupérées comme telles.

7.3.5. Absences, embauches et départs en cours de période

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues sur la rémunération lissée déterminée ci-dessous, proportionnellement au nombre réel d'heures d'absences constatées au cours du mois considéré par rapport au nombre réel d'heures du même mois.

■ La formule de calcul est la suivante :

(Durée de l'absence en heures/durée de travail mensuelle planifiée le mois de l'absence) \times 151,67 = nombre d'heures d'absence à déduire ; puis

Nombre d'heures d'absence à déduire \times (salaire mensuel brut de base lissé/151,67) = montant brut de la retenue sur salaire.

■ Exemples :

Cas d'un salarié niveau III avec un salaire de base lissé de 1 554,62 € brut (minimum conventionnel au jour des présentes) pour 151,67 heures de travail effectif en moyenne par mois, 1 607 heures par an.

■ Cas n° 1 :

Il est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 42 heures de travail, soit 182 heures mensuelles.

$$(7/182) \times 151,67 = 5,83 \text{ heures ; puis}$$

$$5,83 \times (1\,554,62/151,67) = 59,76$$

La retenue à opérer sur le salaire sera de 59,76 € brut.

■ Cas n° 2 :

Le même salarié est absent 7 heures, 1 mois où les semaines sont de 28 heures de travail, soit 121 heures mensuelles.

$$(7/121) \times 151,67 = 8,77 \text{ heures ; puis}$$

$$8,77 \times (1\,554,62/151,67) = 89,89$$

La retenue à opérer sur le salaire sera de 89,89 € brut.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié au cours de l'année civile, la rémunération brute du mois de l'embauche ou du départ sera calculée au *pro rata temporis*.

Lorsqu'un salarié, du fait de son arrivée ou de son départ en cours d'année, n'aura pas accompli la totalité de celle-ci, une régularisation de sa rémunération sera réalisée soit à son départ, soit à la fin de l'année civile, dans les conditions ci-après :

- lorsque le salarié n'aura pas accompli la durée minimale de travail effectif correspondant à sa rémunération mensuelle, une régularisation sera opérée entre les sommes versées et les sommes réellement dues, soit avec la dernière paie, en cas de départ, soit sur la paie du mois de janvier suivant l'année civile de l'embauche. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, cette régularisation ne sera pas opérée ;
- lorsqu'un salarié aura accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il sera alloué au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence entre celle correspondant aux heures réellement effectuées

et celle rémunérée dans le cadre du salaire lissé, ou attribué un repos compensateur de remplacement selon les conditions et modalités définies à l'article 3 de la présente annexe III.

■ Par exemple :

Un salarié employé en CDD en période forte 2 semaines × 48 heures = 96 heures
puis 2 semaines faibles × 30 heures = 60 heures.

Ses droits seront les suivants :

$$(2 \times 48) + (2 \times 30) = 156 \text{ heures} / 4 \text{ semaines} = 39 \text{ heures}$$

soit 35 heures au taux normal × 4 semaines + 4 heures × 4 semaines en bonification et/ou majorations pour heures supplémentaires.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée telle que détaillée à l'article 7.3.7 ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

7.3.6. Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires dans le cadre des dispositions du présent article, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures au cours d'une année civile si elles ont été demandées ou autorisées par l'employeur.

Ces heures ouvriront droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées par la loi et les décrets pris pour son application.

Le décompte des heures réellement effectuées par le salarié est établi en fin d'année civile.

7.3.7. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de la variation de la durée du travail, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie de façon lissée sur la base mensuelle de la durée collective hebdomadaire en vigueur dans l'entreprise, soit sur une base de 151,67 heures mensuelles.

7.3.8. Garanties collectives.

Indépendamment des dispositions relatives à l'intervention des représentants du personnel pour la mise en œuvre du calendrier de l'aménagement du temps de travail sur l'année civile de l'horaire de travail, l'entreprise devra, lors d'une réunion annuelle spécifique du comité social et économique s'il existe, faire le bilan de l'application du dispositif d'aménagement du temps de travail.

Ce bilan sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise s'ils existent.

7.3.9. Travail à temps partiel aménagé sur l'année civile

Le dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année civile est également applicable aux salariés à temps partiel, sous réserve des dérogations exposées dans les points ci-dessous.

Il est rappelé en préambule que la variation de la durée du travail pour les salariés à temps partiel ne pourra pas les conduire à atteindre 35 heures de travail hebdomadaire sur une ou plusieurs semaines données (heures complémentaires comprises).

7.3.9.1. Durée du travail annuelle et moyenne hebdomadaire

La durée du travail annuelle des salariés à temps partiel sera calculée par proratisation du plafond de 1 607 heures pris comme base de temps complet.

■ Par exemple : la durée annuelle d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 1 286 heures.

Dans le cas où le calcul de la durée de travail moyenne hebdomadaire serait nécessaire (absence, entrée et sortie en cours de période de référence), celle-ci sera calculée par proratisation du plafond de 35 heures hebdomadaire.

■ Par exemple : la durée moyenne hebdomadaire d'un travailleur à temps partiel à 80 % d'un temps plein sera fixée à 28 heures.

7.3.9.2. Plancher de la durée du travail

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne pourra être fixée en deçà de 1 140 heures de travail annuel sauf dérogations légalement prévues et sollicitées par écrit par le salarié concerné.

7.3.9.3. Modalités de modification et de communication de la répartition de la durée et des horaires de travail

La répartition de la durée et des horaires de travail sur l'année civile sera communiquée par écrit (lettre remise en mains propres contre décharge, courriel avec accusé de lecture ou lettre recommandée avec avis de réception) par l'employeur au salarié concerné au moins 15 jours avant le début de l'année civile concernée, ou à la date de l'embauche si elle a lieu en cours de période, ou de la signature de l'avenant de passage à temps partiel si ce passage s'effectue en cours d'année civile.

Cette répartition peut être modifiée par l'employeur à tout moment dans les mêmes formes (information écrite du salarié), sous réserve du respect d'un délai de prévenance minimum de 7 jours ouvrés.

En tout état de cause, l'employeur devra mettre le salarié à temps partiel en mesure de prévoir ses périodes de travail et de repos, afin de ne pas porter une atteinte excessive et disproportionnée à sa vie personnelle, familiale et sociale, ou encore l'exercice d'une autre activité professionnelle.

En cas de difficulté sur l'application du paragraphe précédent, l'employeur et le salarié concernés devront tenter de trouver une solution amiable, si besoin en faisant appel à un représentant du personnel et/ou syndical.

7.3.9.4. Heures complémentaires

Les éventuelles heures complémentaires seront calculées à la fin de l'année civile ou à la date de départ du salarié de l'entreprise. Elles seront rémunérées et majorées conformément aux dispositions légales ou réglementaires applicables.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées dans l'année ne peut être supérieur à 1/3 de la durée annuelle du travail.

7.3.9.5. Contrat de travail du salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel entrant dans le cadre de ce dispositif devront conclure un avenant à leur contrat de travail. Outre les mentions légalement exigées, cet avenant devra mentionner : la qualification du salarié ; les éléments de sa rémunération ; la durée annuelle de travail sur l'année civile. »

Dispositions finales

Abrogation des dispositions de l'accord de branche du 27 octobre 2000

Les articles 3.1 à 3.2.10 inclus et les articles 3.4.5 et 3.4.6 de l'accord de branche du 27 octobre 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la marée, sont abrogés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les articles cités ci-dessus seront alors remplacés pour l'avenir par les articles 7 à 7.3.9.5 créés par le présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 94 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2014. Parmi ces dernières, 58 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent accord à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent accord leur est déjà adapté.

Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent accord.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'accord pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2021.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'accord de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 26 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)