Cordonnerie multiservice (IDCC 1561)

Accord de branche relatif au travail à temps partiel

Entre

Le Syndicat des Réparateurs Industriels de la Chaussure (SRIC)
La Fédération Française de la Cordonnerie et Multiservice (FFCM)

Et

Les organisations syndicales représentatives

La Fédération CFTC CMTE CHIMIE – MINES – TEXTILE-ENERGIE
La Fédération Nationale Agroalimentaire CFE-CGC
La Fédération des Services CFDT
La Fédération Nationale du Textile, Habillement et Cuir CGT
La Fédération Force Ouvrière de la Pharmacie, des Cuirs et de l'Habillement

PREAMBULE

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 réforme en profondeur le travail à temps partiel.

Le législateur a maintenu la volonté des partenaires sociaux lors de la signature de l'Accord National Interprofessionel du 11 janvier 2013, de laisser la possibilité aux branches de revoir les dispositions de cette loi afin que chacune d'elles puissent bénéficier d'une organisation du travail à temps partiel conforme à ses spécificités.

Les signataires du présent accord sont conscients que les dispositions relatives au travail à temps partiel prévues par la loi de sécurisation de l'emploi ne sont pas adaptées à l'activité des entreprises du secteur de la cordonnerie multiservice.

Les partenaires sociaux ont eu pour objectif de limiter l'impact sur l'emploi de ces mesures tout en encadrant le travail à temps partiel afin de garantir des droits aux salariés concernés.

DS

Article 1
Salariés concernés par le présent accord

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel de catégorie ouvrier ou employé. Est considéré à temps partiel tout salarié dont la durée du travail correspond aux conditions édictées par l'article 3123-1 du Code du travail.

Article 2
Dispositions contractuelles du travail à temps partiel

Un salarié a temps partiel doit bénéficier d'un contrat de travail écrit, mentionnant notamment :

- les éléments de la rémunération,
- la qualification,
- la durée de travail (hebdomadaire ou mensuelle),
- la répartition de cette durée entre les jours de la semaine pour les salariés occupés sur une base hebdomadaire, ou entre les semaines du mois pour les salariés occupés sur une base mensuelle,
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat.

Article 3
Durée minimale de travail

Les salariés dont les contrats sont en cours, peuvent demander à bénéficier des présentes dispositions. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement. Cette durée minimale de travail s'appliquera à tous les salariés de la branche disposant d'un horaire contractuel inférieur, au plus tard le 1er juillet 2015.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 14 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel).

Une durée d'activitée inférieure peut être prévue :

- pour les étudiants de moins de 26 ans,
- à la demande écrite et motivée du salarié, afin de pouvoir cumuler plusieurs emplois, ou faire face à des contraintes personnelles,
- dans le cadre d'un congé parental d'éducation à temps partiel.

Le salarié qui ne justifie plus de l'un de ces motifs d'exonération ou qui souhaite voir son horaire hebdomadaire augmenté, informe par écrit son employeur. La durée minimale de travail prévue au présent article s'appliquera en respectant un délai de prévenance de 14 jours calendaires.

DS

Article 4
Durée maximale de travail (heures complémentaires)

La durée contractuelle de travail peut être augmentée par la réalisation d'heures complémentaires.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisé est de 33 % de l'horaire contractuel. Le nombre total d'heures travaillées ne pourra pas être équivalent à celui d'un temps plein.

Les heures complémentaires réalisées dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les heures complémentaires réalisées au-delà de ce seuil se voient appliquer une majoration de 25 %.

Dans le cas où pendant 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine son horaire contractuel, celui-ci est modifié par avenant en respectant un délai de prévenance de 7 jours (sauf opposition du salarié).

La possibilité de recourir aux heures complémentaires doit être prévue au contrat. Le délai de prévenance sera de 7 jours ouvrables. Il sera ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Article 5
Compléments d'heures (avenants temporaires)

L'employeur peut être amené à demander la réalisation de compléments d'heures par le biais d'avenants temporaires au contrat de travail.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié, le nombre d'avenants temporaires autorisés par an et par salarié est de 5. Ces avenants ne pourront pas porter la durée du travail à hauteur d'un temps plein.

Comme pour la rémunération des heures complémentaires, les compléments d'heures réalisés dans la limite de 10 % de l'horaire contractuel habituel se voient appliquer une majoration de 10 %. Les compléments d'heures réalisés au-delà de ce seuil et jusqu'à l'horaire indiqué par l'avenant temporaire se voient appliquer une majoration de 25 %.
Les heures réalisées au-delà du nombre d'heures prévu par avenant sont majorées à hauteur de 50 %.

Un délai de prévenance de 7 jours ouvrables doit être respecté. Ce délai est ramené à 3 jours ouvrables en cas de circonstances exceptionnelles (exemple : absence imprévisible d'un salarié, charge de travail exceptionnelle, etc.).

Un salarié peut refuser ces compléments d'heures si la réalisation des horaires demandés s'avère incompatatible avec un autre emploi à temps partiel.

DS

Article 6
Modalités d'organisation du temps de travail

6-1 Salariés employés principalement à la vente et l'accueil clientèle :

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 3 heures 30.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 1 heure.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

6-2 Salariés employés principalement à la production :

Le nombre d'heures travaillées sur une journée sera au minimum de 7.

Le planning de travail journalier ne doit pas comporter plus d'une coupure. Celle-ci ne doit pas être supérieure à une durée de 2 heures.

L'employeur doit proposer un planning horaire facilitant la prise d'un second emploi, notamment en établissant des horaires réguliers d'une semaine sur l'autre.

Il est rappelé que tout salarié à temps partiel doit bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes après 6 heures continues de travail.

Article 7
Egalité de traitement

Les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant du Code du Travail, de la convention collective ou des accords d'entreprise au prorata de leur temps de travail.

Il leur est garanti un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Article 8
Priorité d'affectation à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ou à temps partiel (si ces derniers comportent une durée de travail supérieure à la leur) ressortissant de leur qualification professionnelle qui seraient créés ou vaccants.

La liste des postes de travail vaccants à temps plein doit être communiquée régulièrement au personnel à temps partiel.

DS

AAB

En cas de candidature d'un salarié à temps partiel à un tel emploi, l'employeur devra examiner et rendre une réponse motivée dans un délai maximum d'un mois.

Article 9
Modification de l'article 10 de la Convention collective nationale

Le présent accord annule et remplace l'article 10 de la Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice du 7 août 1989.

Article 10
Extension de l'accord, durée et date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er mars 2015, et ce, pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demandent au Ministre du Travail d'étendre le présent accord.

Fait à Paris en 10 exemplaires, le 19 janvier 2015

Les organisations professionnelles

SRIC

FFCM

Les organisations syndicales

CFDT

CFE – CGC

CFTC

CGT

CGT/FO