

Accord du 18 juin relatif aux temps partiels dans la branche des caves coopératives et leurs unions

La loi de sécurisation de l'emploi parue en juin 2013 a introduit une durée minimale de 24 heures de travail pour les salariés à temps partiel, et la possibilité d'augmenter temporairement par avenant la durée prévue au contrat de travail.

Afin de déroger à cette durée plancher et de pouvoir recourir au dispositif d'augmentation temporaire de la durée du travail, les partenaires sociaux ont signé le 18 juin 2014 un accord relatif aux temps partiels dans les caves coopératives et leurs unions. La CCVF commente cet accord dans la présente circulaire. Il complète l'accord du 6 février 2008 sur le temps partiel modulé qui reste en vigueur.

La CCVF diffusera dans les prochains jours un modèle actualisé de contrat à temps partiel, et un modèle d'avenant complément d'heures. La CCVF attire l'attention des fédérations sur l'entrée en vigueur de l'accord (p.2).

Rappel du dispositif légal

La loi relative à la sécurisation de l'emploi prévoit **deux dispositions** :

1^{ère} disposition

L'article 12 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 impose une durée minimale de 24 heures/semaine ou le cas échéant son équivalent mensuel (104 heures).

Pour les contrats signés à compter 1^{er} juillet 2014, tous les contrats de travail à temps partiel devront prévoir une durée de travail supérieure ou égale au plancher de 24 heures sauf dérogation légale ou conventionnelle. Pour les contrats déjà en cours avant le 1^{er} juillet 2014, le plancher minimum sera applicable au plus tard 1^{er} janvier 2016, sauf dérogations.

Plusieurs dérogations sont possibles :

- **Soit par dérogation sur demande individuelle**

Tout salarié peut demander, par écrit motivé, à travailler en dessous de la durée hebdomadaire minimale de 24 heures (article L.3123-14-2 du Code du travail), soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre au total un temps plein ou une durée au moins égale à 24 heures par semaine.

La loi exige dans ce cas, à titre de contrepartie, le regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (article L.3123-14-4 du Code du travail). Cette obligation ne vaut pas pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études, et avec qui une durée compatible avec son emploi du temps scolaire peut être fixée.

- **Soit par dérogation par accord de branche étendu**

2^{ème} disposition

La loi introduit la possibilité d'avoir recours aux avenants temporaires de complément d'horaire permettant d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié, sous réserve de son accord. Ce recours est subordonné à la signature d'un accord de branche étendu fixant un nombre maximal d'avenants, une majoration salariale des heures complémentaires effectuées dans le cadre de cet avenant, les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Entrée en vigueur de l'accord de branche

L'accord de branche entre en vigueur à son extension. En effet, l'article L.3123-2 du Code du travail prévoit que les horaires de travail à temps partiel sont mis en œuvre par accord de branche étendu. Cette extension par arrêté devrait intervenir en automne. La CCVF a sollicité une accélération de la procédure.

Champ d'application

Entreprises relevant de la CCN des coopératives viticoles et leurs unions

Dispositif dérogatoire introduit par l'accord de branche

	Durée minimale applicable
salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords	2 heures par semaine (ou équivalent mensuel).
salariés affectés aux opérations d'élaboration, de conservation, de traitement du vin	15 heures par semaine (ou équivalent mensuel).
Autres salariés	7 heures par semaine (ou équivalent mensuel).

Les garanties accordées par l'accord de branche aux salariés à temps partiel

Pour permettre aux salariés de pouvoir cumuler plusieurs activités professionnelles, certaines garanties sont prévues par l'accord de branche :

1^{ère} garantie : regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées complètes

	Demi-journée	Journée complète
salariés à temps partiels	Minimum 3 h de travail effectif	Minimum 6 h de travail effectif
salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage, l'entretien et la surveillance des locaux et des abords	Minimum 2 h de travail effectif	Minimum 4 h de travail effectif

L'horaire de travail ne peut pas comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures

Une entreprise, par accord, peut prévoir d'autres modalités de regroupement plus favorable

2^{ème} garantie : cumul de plusieurs emplois

En cas de cumul de plusieurs emplois, le salarié peut refuser un changement de planning, lorsque ce n'est pas compatible avec une autre activité professionnelle.

Le salarié qui travaille dans d'autres entreprises (justification à l'appui) dispose d'une priorité pour l'aménagement de ses horaires de travail.

Les heures complémentaires

→ Rappel

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail et sans lui faire atteindre l'horaire légal.

→ Nombre

Le nombre d'heures complémentaires au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au 1/10^{ème} de la durée de travail prévue au contrat.

Exemple : un salarié à temps partiel qui travaille 7 heures par semaine, peut effectuer au plus 1h10 en heure complémentaire

→ Majoration

A compter de l'extension de l'accord de branche, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle du travail donnera lieu à une majoration de 15 % contre 10 % à l'heure actuelle.

Au-delà du 1/10^{ème}, en cas de dépassement des limites autorisées, les heures complémentaires resteront quant à elles majorées à 25 % conformément à l'accord collectif national du 6 février 2008.

Exemple : un salarié à temps partiel qui travaille 7 heures par semaine, peut effectuer au plus 1h10 en heure complémentaire laquelle est majorée de 15%

→ Délai de prévenance

Le salarié devra être informé moyennant un délai de prévenance de 6 jours calendaires en cas de recours à des heures complémentaires.

Avenant complément d'heures

→ Cas de recours

Dans certains cas, un avenant augmentant temporairement le nombre d'heures de travail du salarié à temps partiel peut être proposé par l'employeur :

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire d'activité
- Activité saisonnière, période de vendanges, période estivale, Noël pour les salariés affectés aux caveaux
- Période de vacances scolaires

Cas particulier : en cas de remplacement d'un salarié absent et pendant la période des vendanges, la durée du travail pourra être portée temporairement à temps complet.

→ Limite

Le recours à ces avenants complémentaires ne peut pas être imposé aux salariés et **est limité à 5 avenants par an et par salarié** en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné

→ Modalités

L'avenant complément d'heures fait l'objet d'un écrit signé des deux parties précisant :

- Le motif
- Le terme
- La durée
- La rémunération
- La répartition de cette durée

→ Rémunération

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal.

Au-delà de la durée déterminée par l'avenant, une majoration de 25% dès la première heure complémentaire est prévue

Exemple :

Un salarié signe un avenant complément d'heures pour passer de 7 heures à 32 heures, la 33^{ème} heure est majorée de 25%

- **Fédérations- Membres de la commission sociale**