

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE D'INTERPRETATION
Compte rendu de la réunion du 17 septembre 2014

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE PROPRETE

ORGANISATIONS PRESENTES : FNPD-CGT, FEETS-FO, CSFV-CFTC, FS-CFDT, SNES CFE-CGC, FEP.

PRESIDENCE DE SEANCE : (FEP)

La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation a été saisie le 30 juillet 2014 à l'initiative de l'entreprise Armor groupe (copie ci-jointe) à propos de l'avenant n°3 à la CCN du 5 mars 2014 sur le temps partiel.

QUESTIONS :

1. L'avenant sur le temps partiel du 5 mars 2014 prévoit des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et des modalités de regroupement des horaires de travail du salarié (en contrepartie de la dérogation apportée à la durée minimale légale de 24 h par semaine). L'article 6.2.4.3 permet-il de déroger à ces garanties en cas de transfert partiel « Article 7 » ?
2. Un salarié transféré partiellement dans le cadre de « l'Article 7 » (il reste pour partie chez le sortant et devient salarié chez l'entrant pour une autre partie) bénéficie-t-il d'une durée minimale de travail ?

APRES DELIBERATIONS :

L'article 6.2.4.3 de l'avenant n°3 à la CCN relatif au temps partiel est ainsi rédigé :

« Si du fait de l'application des dispositions de l'article 7 fixant les conditions d'une garantie d'emploi et de la continuité des contrats de travail du personnel en cas de changement de prestataire (ex annexe 7), le contrat de travail (et/ou ses avenants) d'un salarié transféré partiellement (c'est-à-dire si le salarié reste pour une partie dans l'entreprise sortante et pour une autre partie devient salarié de l'entreprise entrante) ne satisfait plus aux principes définis à l'article 6.2.4. « Organisation du travail », notamment concernant la durée minimale d'activité, il pourra être dérogé aux dits principes. Ainsi en cas de transfert partiel « Article 7 » et concernant le respect de la durée minimale, la durée de travail du salarié sera appréciée en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. Toutefois, en cas de modifications apportées au contrat de travail, ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert du salarié, les principes définis à l'article 6.2.4. « Organisation du travail » devront être respectés ».

1. L'avenant sur le temps partiel du 5 mars 2014 prévoit des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers et des modalités de regroupement des horaires de travail du salarié (en contrepartie de la dérogation apportée à la durée minimale légale de 24 h par semaine). L'article 6.2.4.3 permet-il de déroger à ces garanties en cas de transfert partiel « Article 7 » ?

Les organisations CGT, FO et FEP rendent l'avis suivant :

L'article 6.2.4.3 de la CCN vise à préciser qu'en cas de transfert partiel « Article 7 », c'est-à-dire si le salarié reste pour partie dans l'entreprise sortante et pour l'autre partie devient salarié de l'entreprise entrante, la nouvelle durée minimale conventionnelle de 16 h par semaine s'apprécie en totalisant les heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante, c'est-à-dire en totalisant la durée des deux « fractions » du même contrat d'origine.

Cet article 6.2.4.3 n'autorise pas à déroger aux principes conventionnels de mise en œuvre d'horaires réguliers (reproduction à l'identique une semaine sur l'autre, délai de prévenance de 8 jours ouvrés, chartes partenariales avec les donneurs d'ordres, 2 fiches de souhaits par an) et de regroupement des horaires de travail du salarié (sur 10 demi-journées régulières au maximum par semaine) y compris dans le cadre d'un transfert partiel « Article 7 », conditions exigées par le législateur pour permettre à la branche de déroger à la durée minimale légale de 24 heures par semaine.

L'article 6.2.4.3 de la CCN ne permet pas non plus de déroger aux principes exposés à l'article 6.2.4.2 de la CCN « le nombre et la durée des périodes d'interruption quotidiennes d'activité ».

L'article 6.2.4.3 de la CCN est une reprise des dispositions antérieures issues de l'accord du 17 octobre 1997 et intégrées dans la CCN en 2012. Or, les signataires de l'accord sur le temps partiel de 1997 n'avaient pu envisager une dérogation à des principes de régularité et de regroupement des horaires qui n'existaient pas à l'époque.

La CFDT, la CFTC et CGC ne se prononcent pas

2. Un salarié transféré partiellement dans le cadre de « l'Article 7 » (il reste pour partie chez le sortant et devient salarié chez l'entrant pour une autre partie) bénéficie-t-il d'une durée minimale de travail ?

Les organisations CGT, FO et FEP rendent l'avis suivant :

Le salarié transféré partiellement dans le cadre de l'Article 7 continue de bénéficier de la même durée globale de travail, cette durée étant au moins égale à la durée minimale conventionnelle de 16 heures par semaine (pour les nouveaux contrats depuis l'entrée en vigueur de l'avenant du 5 mars 2014) et s'apprécie en totalisant l'ensemble des heures effectuées au sein de l'entreprise entrante et sortante. Le transfert partiel impliquant une « scission » du contrat d'origine entre l'entreprise sortante et entrante sans aucun autre changement, la durée minimale de 16 heures s'apprécie en totalisant la durée des deux « fractions » du même contrat d'origine.

Ainsi, par exemple, un salarié effectuant 16 h de travail par semaine dans une entreprise et qui est transféré pour partie de son temps de travail au sein d'une autre entreprise totalisera 16 heures de travail par semaine avec un minimum de 30% au sein de l'entreprise entrante, en application des règles de l'Article 7 (nécessité de passer sur le marché repris 30% de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante).

D'autre part, il est rappelé que l'employeur ne pourra pas modifier la durée du travail du salarié sans son accord, dans le cadre d'un transfert partiel, ni le nombre et la durée des périodes d'interruption quotidiennes d'activité inscrites au contrat.

Par ailleurs, en cas de modifications apportées au contrat de travail ou à l'avenant de transfert, ultérieurement au transfert, la durée minimale de 16 heures par semaine s'appréciera au sein de chaque entreprise (entrante et sortante).

La CFDT, la CFTC et CGC ne se prononcent pas

Fait à Villejuif, le 17 septembre 2014.

Pour la Fédération des Entreprises de Propreté et des Services Associés :

Le Président de la Délégation patronale,



Pour les Organisations syndicales :

Pour la Fédération Nationale des Ports & Docks - CGT,



de l'Environnement

Pour la Fédération de l'Équipement, des Transports et des Services - FO,

Pour la CSFV-CFTC,

Pour la SNES-CFE-CGC,

Pour la Fédération des services CFDT,