Mieux vivre l'immobilier

3 décembre 2014

Temps partiel

La branche de l'Immobilier

SOCIAL – TEMPS PARTIEL – les dispositions conventionnelles dérogatoire à la durée minimale de 24 heures

Concernant les contrats de travail à temps partiel, la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a notamment instaurée une durée minimale de 24 heures hebdomadaires (CDI et CDD).

Nous vous rappelons notre circulaire relative à la réforme du temps partiel.

Depuis le 1er juillet 2014, la durée minimale de 24 heures est devenue la règle. Pour pouvoir y déroger il est nécessaire qu'une demande individuelle soit formalisée par le salarié ou qu'un accord de branche le permettant soit étendu.

La branche de l'immobilier compte environ 16% de ses effectifs à temps partiel. Il n'y avait donc pas d'obligation d'ouvrir une négociation, cependant, **un accord de branche (avenant 62),** ciblé essentiellement sur le secteur touristique, a été négocié.

L'arrêté d'extension de l'avenant 62 du 1er juillet 2014 est paru au Journal officiel du 27 novembre 2014.
Ses dispositions entrent par conséquent en vigueur au 28 novembre 2014.

La présente circulaire reprend et met à jour notre communication de septembre 2014 en explicitant les modalités d'entrée en vigueur.

➢ Un champ d'application « variable »

Le champ d'application de cet accord qui devait être restreint au seul secteur de la location touristique et de la location de courte durée se trouve, sur certaines dispositions, être étendu à l'ensemble des secteurs de la branche.
Nous indiquerons dans le tableau ci-après le champ d'application de chacune des principales dispositions de l'accord.

➢ Des cas de dérogations conventionnelles à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires très ciblés

En effet, les emplois concernés sont :
-Dans le secteur des locations touristiques ou de courte durée :
- **le ménage**,
- **l'accueil, la réception** (si ce service n'est pas assuré en continu),
- **l'établissement des états des lieux**.

-Dans tous les secteurs couverts par la CCNI, **les contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un salarié absent ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures**.
Dans ce dernier cas, le contrat de travail du remplaçant devra prévoir un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

L'accord ne prévoit pas de dispositions transitoires concernant :
-Les contrats à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires en cours à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;
-Les contrats à temps partiel d'une durée inférieure à 8 heures hebdomadaires portant sur les emplois sus mentionnés dans le secteur de la location touristique ou de courte durée ;
-Le CDD de remplacement d'un salarié à temps partiel d'une durée inférieure à la durée du travail du titulaire remplacé en cours à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

A notre sens, tous ces contrats à temps partiel devront être mis en conformité sans délai dès l'entrée **en vigueur de l'accord c'est-à-dire le 28 novembre 2014** :
-avec les dispositions légales pour les contrats n'entrant dans les cas de dérogations (application de la durée minimale hebdomadaire de 24 heures sauf à ce qu'une demande de dérogation individuelle ait été formalisée) ;
-avec les dispositions conventionnelles
- ⇨ pour les contrats à temps partiel visant les emplois limitativement énumérés (application d'une durée minimale de 8 heures hebdomadaires).
- ⇨ Pour les CDD de remplacement d'un salarié à temps partiel (application d'un taux d'emploi au moins égal à celui du salarié absent).

➢ La demande de dérogation individuelle du salarié est-elle possible ?

Le dernier alinéa du préambule de l'avenant 62 énonce que « *les signataires ont souhaité limiter les dérogations à la durée minimum hebdomadaire aux situations où celle-ci s'imposaient mais rappellent que le principe* ***d'une durée hebdomadaire minimum de 24 heures s'applique dans toutes les situations qui ne sont pas expressément visées par les dérogations définies ci-après*** ».

L'article 2.2.1 de cet accord rappelle la règle applicable à compter du 1er juillet 2014 concernant la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel.
Ensuite, il tente de rappeler maladroitement la situation des contrats signés avant le 1er juillet 2014 prévoyant une durée inférieure à 24 heures.

Dans cette hypothèse, depuis le 1er juillet dernier, le salarié peut demander l'application de cette durée minimale de travail et l'employeur ne peut lui refuser que s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.
Enfin, à compter du 1er janvier 2016, tous ces contrats de travail à temps partiel devront être mis en conformité avec la durée minimale de 24 heures.

A la suite de ces informations, on aurait pu logiquement s'attendre à ce que les dispositions de l'article L 3123-14-2 relatives à la demande de dérogation individuelle du salarié soient reprisent dans l'accord.

Il y a là beaucoup d'indices qui pourraient laisser penser que les partenaires sociaux signataires de cet accord ont souhaité éradiquer toute possibilité de contracter, à la demande du salarié, pour une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires.

1. Une dérogation individuelle nécessaire :

L'UNIS considère que les dispositions de l'article L 3123-14-2 du code du travail prévalent sur l'accord de branche et par conséquent, la dérogation individuelle légalement prévue aura toujours vocation à s'appliquer dès lors que la demande du salarié est faite par écrit et qu'elle est motivée.

L'article L3123-14-2 du code du travail énonce qu'une demande du salarié, individuelle et motivée, doit être formulée par écrit.
Les raisons de cette demande doivent être justifiées :

- soit par des contraintes personnelles ;
- soit par le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires.

Nous insistons sur le fait que cette demande du salarié écrite doit être motivée et justifiée.
Si les éléments produits par le salarié n'entrent pas dans l'une des deux hypothèses ci-dessus, l'employeur doit refuser la dérogation.

2. Modèle de demande de dérogation individuelle du salarié

Veuillez trouver ci-après, à titre indicatif, une lettre type de demande individuelle de dérogation à la durée minimale de 24 heures que pourrait rédiger un salarié :

Lettre de demande de dérogation du salarié

Je soussigné(e), <nom, prénom>, demande à bénéficier de la dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel prévue à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail.

Je souhaiterais que mon temps (hebdomadaire, mensuel ou annuel) de travail ne dépasse pas <24 ou 104, etc.> heures.

Cette demande est motivée par <préciser les contraintes subies ou l'existence d'autres activités et leurs volumes>.

Fait à <Lieu>, le <Date>
Signature.

➢ Tableau synoptique des principales dispositions de l'avenant n° 62 « temps partiel » CCNI

(Étendu par arrêté du 20 novembre 2014 paru au Journal officiel le 27 novembre 2014 en vigueur à compter du 28 novembre 2014)

Les emplois concernés	-Dans le secteur des locations touristiques ou de courte durée le ménage, l'accueil, la réception (si ce service n'est pas assuré en continu), l'établissement des états des lieux. -les contrats de travail à durée déterminée conclus pour remplacer un salarié absent ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.	Champ d'application limité
La durée minimale dérogatoire	8 heures hebdomadaires. Le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.	Champ d'application limité
Contreparties pour les salariés	La garantie d'horaires de travail réguliers. Un regroupement du temps de travail en journées complètes ou ½ journées de 4 heures minimum. Priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet, ou d'un complément d'activité. La liste des emplois disponibles est communiquée aux salariés à temps partiel avant ouverture à candidature externe. Prise en compte des situations des salariés à temps partiel dans le plan de formation afin de leur proposer des formations leur permettant d'accéder à un meilleur taux d'emploi. Participation de l'employeur aux frais de transport du salarié à moins de 24 heures hebdomadaires sur un taux d'emploi correspondant à la durée minimale légale.	S'applique à toutes les entreprises de la branche
Heures complémentaires	Dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle : majoration au taux de 10% Dans la limite du 1/3 de la durée contractuelle : majoration au taux de 25%	S'applique à toutes les entreprises de la branche
Complément d'heures par avenant	Aucune sanction en cas de refus du salarié. Si le complément d'heures par avenant porte sur une période supérieure à 12 mois, ladite durée devient contractuelle. Majoration de 10% des heures réalisées dans le cadre de l'avenant. Majoration de 25% des heures réalisées au-delà de la durée fixée par l'avenant. Six avenants maximum par an et par salarié. Ces six avenants cumulés ne pourront pas dépasser une durée maximale de seize semaines par année civile.	Champ d'application limité
Régime des coupures	Pour les seuls <u>emplois liés à la réception et à la restauration</u> il sera possible de prévoir une coupure de deux heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires). Une coupure de 4 heures maximum. Prime coupure forfaitaire de 4€ par coupure supérieure à deux heures.	Champ d'application limité
Accords d'entreprise	Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.	S'applique à toutes les entreprises de la branche

➢ Texte intégral

AVENANT N° 62 SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Préambule

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a fixé la durée minimale de travail à 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiels.

L'objectif des partenaires sociaux est que le plus grand nombre des salariés du secteur travaillent plus de 24 heures par semaine.

Dans le secteur de l'immobilier, 16 % des salariés sont à temps partiel. Ces données destinées à suivre l'évolution du temps partiel ont vocation à être actualisées chaque année

En outre, la fourniture de chiffres collectés par le SNRT, le SNPI & la FNAIM destinés à compléter le rapport de branche mettent en lumière un taux de temps partiel plus important sur certains secteurs d'activité liés au tourisme ou à la location saisonnière.

Les contraintes spécifiques liées à l'activité de location touristique rendent parfois nécessaire le recours à des emplois de quelques heures par semaine.

Les entreprises souhaitent les maintenir pour pouvoir garantir des services de qualité et pour éviter que ces emplois ne soient remplacés par de la sous-traitance à des sociétés de services.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les salariés des entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires ont souhaité limiter les dérogations à la durée minimum hebdomadaire aux situations où celle-ci s'imposaient mais rappellent que le principe d'une durée hebdomadaire minimum de 24 heures s'applique dans tous les situations qui ne sont pas expressément visées par les dérogations définies ci-après.

1. OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la CCN I.

2. DUREES MINIMALES D'ACTIVITE (LEGALE ET CONVENTIONNELLE)

2.1. *Durée minimale prévue par la loi*

A compter du 1er juillet 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24h est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

2.2. *Dérogations à la durée minimale (durée hebdomadaire minimum conventionnelle)*

2.2.1. Les emplois concernés sont :

- Dans les secteurs d'activité des locations touristiques ou de courte durée :
    - Le ménage ;
    - L'établissement des états des lieux ;
    - L'accueil, la réception si ce service n'est pas assuré en continu (24h s/ 24 h) ;

- Les contrats de travail à durée déterminée (CDD) conclus sur le fondement de l'article L 1242-2. 1° du code du travail pour le remplacement d'un salarié ayant une durée du travail hebdomadaire inférieure à 24 heures.
  Dans ce cas de figure, le remplaçant pourra prétendre à un taux d'emploi (nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel) au moins égal à celui du salarié qu'il remplace.

2.2.2. Durée hebdomadaire minimum conventionnelle

Pour les emplois ou la situation de remplacement visé à l'article 2.2.1 la durée minimum est fixée à huit heures hebdomadaires ou la durée équivalente sur le mois, soit trente-quatre heures mensuelles. Il est toutefois rappelé que le CDD conclu pour le remplacement d'un salarié à temps partiel devra stipuler un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel au moins égal à celui du salarié remplacé.

2-3- Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie :

- d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

- d'un regroupement du temps de travail en journées complètes ou demi-journées d'au moins 4 heures. Cette répartition du temps de travail est expressément fixée par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

- Par ailleurs, le salarié à temps partiel est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps complet, ou d'un complément d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle, à condition qu'il remplisse les conditions de qualification requises. Ou qu'il puisse les acquérir par le biais d'une formation.

  L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe

- Le plan de formation de l'entreprise prendra en compte la situation des salariés à temps partiel afin de proposer aux salariés qui le souhaitent des formations leur permettant d'accéder à un meilleur taux d'emploi.

- Le salarié à temps partiel de moins de 24 heures hebdomadaires bénéficiera d'une participation de l'employeur à ses frais de transport (carte d'abonnement de transport collectif) calculée sur un taux d'emploi correspondant à la durée hebdomadaire minimum légale.

3. <u>HEURES COMPLEMENTAIRES</u>

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10ème de cette durée sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10% du salaire contractuel.
Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10ème de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée, sont majorées à un taux de 25% du salaire contractuel.

4. COMPLEMENT D'HEURES PAR AVENANT

4.1. Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail

.Pour les postes visés, un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. Un tel avenant est fondé sur le volontariat du salarié. La priorité sera donnée aux salariés qui en feront la demande. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

Si l'avenant porte sur une durée supérieure à 1 an, à la demande du salarié, l'augmentation du temps de travail deviendra contractuelle.

4.2. Rémunération

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire majoré de 10%. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

4.3. Nombre d'avenants maximum par an et par salarié

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an et par salarié est fixé à six pour une durée maximale de seize semaines par année civile, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

4.4. Modalités d'accès aux avenants « compléments d'heures

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures».
Le recueil des souhaits peut notamment se faire :

- à l'occasion de l'entretien annuel du salarié ;
- par une fiche de souhait que l'employé peut remettre à tout moment à l'employeur ;

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre sera déterminé en fonction de critères objectifs.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel ou les délégués syndicaux des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, au moins une fois par an.

5. LES COUPURES

Pour les seuls emplois liés à la réception et à la restauration il sera possible de prévoir une coupure de deux heures ou plus si le salarié concerné a une durée hebdomadaire supérieure ou égale à la durée hebdomadaire minimum légale (24 heures hebdomadaires).

Pour les salariés dont le contrat de travail stipulera une coupure de deux heures ou plus il n'y a pas de possibilité de déroger à la durée minimum de travail de 24 heures.

La durée quotidienne de la coupure sera au maximum de quatre heures.

Le salarié qui sera astreint à une coupure durant sa journée de travail bénéficiera d'une prime forfaitaire de 4€ par coupure supérieure à deux heures. Les coupures d'une durée inférieure à deux heures par jour n'ouvriront droit à aucune majoration spécifique.
L'augmentation de cette prime forfaitaire sera négociée chaque année dans le cadre de la NAO et fera l'objet d'une discussion lors de la négociation annuelle de branche sur les salaires.

6. DEROGATION A L'ACCORD DE BRANCHE

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent y déroger dans un sens moins favorable.

7. COMMISSION DE SUIVI

Une commission paritaire de suivi sera mise en œuvre dès l'extension de cet accord. Elle se réunira au moins une fois par an.
La commission de suivi rendra des avis notamment sur les modifications qui pourront être apportées au présent avenant. Si elle rend un avis à la majorité des membres de chaque collège la question devra être abordée en commission mixte paritaire.

8. DEPOT, PUBLICITE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le Code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend acte le jour de sa signature pour ses signataires et s'appliquera le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au journal officiel pour les autres.

9. DENONCIATION / REVISION

Elle pourra intervenir dans les conditions prévues à l'article 2 de la CCN I.

Fait à Paris, le 1er juillet 2014

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations syndicales d'employeurs de la branche :

- La Fédération des Entreprises Publiques Locales (FEPL),
- La Fédération Nationale des Agents Immobiliers (FNAIM),
- La Fédération des Sociétés Immobilières et Foncières (FSIF)
- Le Syndicat National des Professionnels Immobiliers (SNPI)
- Le Syndicat National des Résidences de Tourisme (SNRT)
- L'Union des Syndicats de l'Immobilier (UNIS)

Organisations syndicales représentatives des salariés de la branche :

- La CFTC-CSFV
- La CFE-CGC-SNUHAB
- La Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière FO
- La Fédération des Personnels du Commerce, de la Distribution et des Services – CGT
- La Fédération des Services CFDT