

Le 6 septembre 2017

Accord
Accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail

Préambule

La diversité des métiers de la photographie induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires estiment nécessaire de permettre à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non couvertes par un accord d'entreprise ou d'établissement, d'aménager le temps de travail de leurs salariés sur une période pluri-hebdomadaire.

En effet, nombre d'entreprises de la photographie doivent, quel que soit leur métier, faire face à une forte saisonnalité, liée aux variations de la demande de la clientèle, qui augmente notamment pendant les fêtes de fin d'année et à la rentrée scolaire.

Ces fluctuations, qui touchent toutes les entreprises, posent des problèmes de gestion du personnel qui, en l'absence de mesures adéquates, peuvent favoriser l'emploi précaire aux dépens de l'emploi stable.

Plus de 95% des entreprises de la branche ayant de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulation spécifique à ces dernières ; le présent accord ayant essentiellement vocation à s'appliquer à cette typologie d'entreprise.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'un dispositif d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail permettra de répondre à cette saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche et l'emploi des salariés concernés.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées aux objectifs de compétitivité des entreprises, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 22 mars 2016 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels engagés à temps plein et dont la durée du travail est décomptée sur une période supérieure à la semaine, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, pour ces deux catégories de salariés « non CDI », le présent accord ne peut s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du travail des salariés à temps partiel demeure régie par les dispositions qui leur sont propres.

Article 2

Objet

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, les entreprises peuvent recourir directement, sans qu'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ait à être conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent accord.

Le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant au dispositif mis en place par le présent accord.

Article 3

Durée du travail

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif.

Article 4

Temps de travail effectif

4.1. Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

4.2. Temps de pause

En plus du temps de repas mentionné à l'article 4.3, il est accordé aux salariés un temps de pause de 10 minutes par jour. Ce temps de pause, pendant lequel le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations, est assimilé à du temps de travail effectif.

Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Ce temps de pause doit être pris quotidiennement, le report n'est pas possible.

4.3. Temps de repas

A P R B GS

L'article L. 3121-16 du code du travail prévoit une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que la journée de travail atteint une durée de six heures. Cette pause est portée à une heure et pourra être réduite à une demi-heure minimum lorsque l'organisation du travail le nécessite.

4.4. Temps d'habillage et de déshabillage

Pour les salariés dont la nature de travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage seront réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le temps d'habillage et de déshabillage pourra avoir lieu en dehors du lieu de travail, sans que ce temps soit considéré comme du temps de travail effectif. Cette dérogation ne sera possible qu'après accord exprès du salarié, cet accord donnant alors lieu à des compensations définies par accord d'entreprise.

Article 5

Période de référence

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite « de référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient du 1er janvier au 31 décembre de chaque année civile en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une autre période de 12 mois consécutifs.

La détermination de la période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou à défaut d'instance représentative du personnel aux salariés de l'entreprise.

Un bilan de la période écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, dans le mois qui suit la fin de chaque période de référence.

Ce bilan contient au minimum les informations suivantes :

- le calendrier indicatif de la période écoulée ainsi que les éventuelles modifications qui lui ont été apportées en cours de période ;
- le nombre de salariés ayant été soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;
- le nombre moyen d'heures de travail effectif effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;

GS P.P. A

– le nombre moyen d’heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

Article 6

Horaires de travail

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que les temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Dans le cadre de la période de référence, l’horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l’horaire hebdomadaire de 35 heures de façon à compenser les hausses et les baisses d’activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L’horaire hebdomadaire collectif ne peut être :

- inférieur à 20 heures pendant les périodes de basse activité ;
- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

Article 7

Calendrier indicatif

Un calendrier indicatif des variations d’horaires sur la période de référence est communiqué aux salariés concernés avant que celle-ci ne débute.

Ce calendrier fait l’objet, au moins 30 jours calendaires avant sa communication aux salariés, d’une consultation des délégués syndicaux, du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l’horaire de travail et la répartition de travail.

Article 8

Délai de prévenance en cas de changement d’horaire

Un changement d’horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d’intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d’activité, à l’absence d’un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d’assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est au moins égal à 7 jours calendaires.

Sous réserve de l’accord du salarié, le délai de prévenance peut être réduit à 48 heures

A RP GS

maximum par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Le refus du salarié ne peut en aucun cas être assimilé à une faute et constituer un motif de licenciement.

Article 9

Heures supplémentaires

9.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

9.2. Décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

– à la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise ;

– si la période de référence est complète, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures ;

9.3. Majoration des heures supplémentaires

À l'issue de chaque période de référence, un bilan sur le nombre d'heures effectivement travaillées par collaborateur est réalisé. Le paiement des heures supplémentaires éventuelles intervient le mois suivant la clôture de la période de référence.

Les heures accomplies entre 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures accomplies au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires font obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de majoration de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une compensation sous forme de majoration de salaire, les heures supplémentaires peuvent faire l'objet de repos compensateur de remplacement en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont les conditions d'acquisition et de prise effective sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable au sein de l'entreprise concernée ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans tous les cas, ce repos devra être pris dans les deux mois qui suivent l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

GS P.P. A

Article 10

Lissage du salaire

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13e mois, prime de vacances, etc.) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

Article 11

Absences en cours de période de référence

La rémunération, dans les cas où elle doit être versée intégralement ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail.

Article 12

Embauches et départs en cours de période de référence

Les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur au sein du service auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche en cours de période, soit du fait de son départ au cours de cette période, quel qu'en soit le motif, les régularisations de sa rémunération s'imposant du fait du lissage des salaires sont opérées selon les dispositions ci-après.

Au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période) un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

A P.P. P. GS

Article 14

Dépôt et entrée en vigueur

A l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche de la photographie.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel.

Article 15

Révision

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie légalement autorisée à demander la révision de l'accord devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

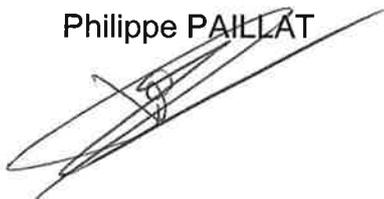
Fait à Paris, le 6 septembre 2017.

Suivent les signatures ci-dessous :

Fédération Nationale de la Photographie
28, rue du Maréchal Leclerc
49400 Saumur

GS  R.P. A

Philippe PAILLAT



Fédération des Services CFDT
Tour Essor
14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex
SIERPAKOWSKI



Fédération Nationale de
l'Encadrement du Commerce et des
Services CFE-CGC
9, rue de Rocroy
75010 PARIS

Fédération CFTC
Forces de Vente
251, rue du Faubourg St Martin
75010 PARIS

Fédération CGT Commerce
Distribution Services
Case 425
93514 MONTREUIL Cedex

Fédération des Employés et Cadres
CGTFO
28, rue des Petits Hôtels
75010 PARIS



UNSA Spectacle et Communication
21, rue Jules Ferry
93170 Bagnolet

Alain CLAIR