

Accord sur le temps partiel

Préambule

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant pour origine l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel.

Le collège employeur s'engage d'ores et déjà à réfléchir autour de modalités nouvelles d'organisation.

Cependant, la nature même de l'activité d'enseignement et d'accueil des enfants dans les structures :

- conduit à une organisation du travail généralement calquée sur le temps scolaire, avec des moments d'intervention bien spécifiques dans la journée et plus largement sur l'année scolaire ;
- induit de ce fait un recours important au temps partiel en particulier pour tous les métiers liés à l'accueil et aux conditions d'accueil des élèves lorsqu'ils ne sont pas pris en charge par des enseignants, notamment le matin avant les cours, pendant la pause méridienne et le soir après les cours.

Prenant en compte les spécificités de l'activité des entreprises, la loi donne la possibilité aux partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, de fixer une durée minimale inférieure au plancher légal à condition de prévoir un regroupement des horaires de travail des salariés permettant aux salariés un cumul d'emplois.

Les partenaires sociaux réunis les 9 et 26 septembre ainsi que le 15 octobre 2013 ont négocié sur les thèmes prévus à l'article L. 2241-13 du code du travail.

Ils se sont accordés sur les dispositions spécifiques et dérogatoires à celles de l'accord de branche RTT du 15 juin 1999 contenues dans le présent texte.

Article 1 - Champ d'application et salariés concernés

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel (à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles ou statutaires spécifiques) exerçant dans les établissements privés, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat :

- d'enseignement primaire, ouverts au bénéfice de la loi du 30 octobre 1886 (art. L. 441-1 du Code de l'Education) ;
- d'enseignement secondaire, ouverts au bénéfice de la loi du 15 mars 1850 (art. L. 441-5 du Code de l'Education) ;
- d'enseignement technique, ouverts au bénéfice de la loi du 25 juillet 1919 (art. L. 441-10 du Code de l'Education).

La première section du présent accord comporte les dispositions spécifiques applicables aux salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

La seconde est consacrée aux dispositions générales applicables à tous les salariés à temps partiel.

Section 1 - Dispositions spécifiques

Article 2 - Horaire hebdomadaire contractuel

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

Article 3 - Regroupement par demi-journées

La demi-journée est une période d'une amplitude de 6 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail sont regroupés par demi-journées dans la limite de six par semaine.

Article 4 - Semaines à 0h

Les salariés dont la durée de travail annualisée est inférieure à la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail bénéficient de 4 semaines à 0h par an.

Deux de ces semaines devront être accolées aux congés payés pris pendant la période de fermeture estivale de l'établissement.

Article 5 - Dérogation individuelle

En application des dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article 2 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié.

Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Section 2 - Dispositions générales

Article 6 - Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales.

Le salarié en temps partiel peut être conduit à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un dixième de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant).

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Au-delà du dixième ci-dessus mentionné, et dans la limite d'un tiers de la durée annuelle prévue au contrat (ou de la durée hebdomadaire pour les salariés en temps constant), des heures complémentaires pourront être réalisées avec l'accord du salarié.

En aucun cas, le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 h dans le cadre de la semaine, ni la référence annuelle d'un temps plein.

Article 7 - Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emploi, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité.

Cette interruption ne peut être d'une durée supérieure à deux heures.

Article 8 - Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution, dans la structure qui les emploie, d'un poste disponible à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire de travail est plus important que le leur et ressortant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondant.

Article 9 - Garanties pour les salariés à temps partiel

Les parties à l'accord s'engagent en tant que partenaires sociaux, au sein des instances et commissions dédiées, à créer tout dispositif, comme le développement de parcours professionnels, permettant aux salariés à temps partiel, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles de bénéficier d'une meilleure employabilité, d'un cumul d'emplois de nature ou de catégorie différentes ou d'une augmentation de leur durée de travail.

Section 3 - Dispositions d'application

Article 10 - Entrée en vigueur

Les dispositions générales de la section 2 s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les dispositions spécifiques de la section 1 s'appliquent dès le 1^{er} janvier 2014 pour les salariés embauchés à compter de cette date.

A compter du 1^{er} janvier 2014, les salariés dont les contrats sont déjà en cours à cette date, peuvent demander à bénéficier des dispositions spécifiques de la section 1. L'employeur peut refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'établissement¹. En tout état de cause, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord au plus tard le 1^{er} septembre 2015.

Article 11 - Observatoire du temps partiel

Un observatoire du temps partiel au niveau national est créé.

Il est composé d'un représentant par partie signataire du présent accord.

Il a pour mission :

- le suivi de l'application de ces dispositions ;
- la proposition de modification de celles-ci au regard d'un bilan réalisé par ses soins grâce notamment aux outils développés par le collège employeur (Indices, Base de données etc.) ;
- la réalisation de tout document permettant la bonne compréhension du texte par les salariés et les employeurs.

Article 12 - Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé et dénoncé totalement ou partiellement dans les conditions prévues par le code du travail.

En cas de modification législative ou réglementaire, les parties aux présentes s'engagent à les réviser en conséquence.

Article 13 - Dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le code du travail.

¹ Conformément à l'article 12, VIII de la loi de sécurisation de l'emploi.

Fait à Paris, le 18 octobre 2013

FNOGEC

FEP-CFDT

Snceel

FNEC-FP/FO

Synadec

Snec-CFTC

Synadic

SNEIP-CGT

UNETP

SPELC

SYNEP CFE-CGC