

**Accord n° 12 du 09 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel dans la  
branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs restent attachés à sécuriser l'emploi des salariés.

A ce titre, le présent avenant comporte deux titres :

- le premier vise à rappeler l'engagement des partenaires sociaux à sécuriser l'emploi, en créant des conditions favorables au maintien et au développement des compétences des salariés et en luttant contre la précarité,
- le second concerne la durée de travail des salariés à temps partiel.

**Titre1 : Sécurisation de l'emploi**

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessaire réflexion anticipatrice et prospective sur la sécurisation d'emploi au sein de la branche professionnelle dans le cadre d'un objectif partagé de :

- éviter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités constitutives ou la taille des infrastructures, être à temps très partiel,
- veiller à rendre le secteur plus attractif pour les nouveaux salariés en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels,
- participer à l'employabilité des salariés au sein et en dehors de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux décident d'engager des négociations dès le premier semestre 2014 sur la mise en œuvre concrète des mesures ci-dessous mentionnées.

**Article 1 : Partage de l'emploi**

Les partenaires sociaux voient dans le partage de l'emploi un éventuel levier de lutte contre la précarité ainsi qu'un outil permettant de consolider l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Le partage de l'emploi peut constituer une réponse au temps partiel subi en augmentant la durée du travail des salariés.

Toutefois, cette réflexion mérite une analyse approfondie qui ne saurait se limiter à une commande extérieure, notamment des financeurs, laquelle ne tiendrait pas compte des dynamiques territoriales ou des projets portés par les structures.

Les partenaires sociaux s'engagent donc à ouvrir des négociations sur le partage de l'emploi et à réaliser une étude approfondie sur ce sujet lequel doit s'inscrire dans le processus d'élargissement de la branche souhaité par les partenaires sociaux.

JPF DM EL



### **Article 1 : Définition du travail à temps partiel**

Conformément aux dispositions de l'article L3123-1 alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

### **Article 2 : Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel**

Conformément à l'article L3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

### **Article 3 : Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié**

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

### **Article 4 : Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur**

Pour les salariés rattachés aux emplois-repères n°1 « Agent de service » et n° 2 « Agent de restauration », la durée minimale est fixée à 10 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n°5 « Agent d'accueil et de sécurité », la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

En effet, pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n°1 « Agent de service », il convient de constater que la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs est composée d'une grande majorité d'associations de petite taille, mono-établissement, où la réalisation des travaux courants d'entretien et de nettoyage dépend en particulier de la superficie des parties communes, et de manière plus générale des infrastructures mises à disposition des usagers et de la diversification des activités vers un public extérieur.

Concernant l'emploi-repère n°2 « Agent de restauration », la dérogation stipulée reflète la large palette de services proposés au sein des structures de la branche professionnelle. Généralement ouverte que pour le déjeuner, la restauration peut être proposée uniquement aux usagers ou également être ouverte à l'extérieur.

Les agents de restauration réalisent les travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Le contenu de ces postes sont variables et peuvent aller de la réalisation de la plonge à la préparation complète des repas sous l'autorité des cuisiniers.

JPR DMY  
BA

Pour les salariés rattachés à l'emploi-repère n°5 « Agent d'accueil et de sécurité », les partenaires sociaux entendent conserver une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures, afin de préserver une organisation du travail permettant de garantir le repos compensateur des travailleurs de nuit et le nécessaire roulement permettant d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 toute l'année.

La dérogation à la durée minimale légale pour les salariés rattachés aux emplois-repères n°1, n°2 et n°5 tient compte de la particularité du secteur d'activité et permet de conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle. La dérogation pour ces emplois-repère représente, de manière générale, un facteur, non seulement d'intégration d'un personnel faiblement qualifié mais aussi de lien social à l'égard du public accueilli en fonction du projet associatif de chaque organisme.

La dérogation à la durée du travail permet ainsi de tenir compte des différents types de services proposés par les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et des organisations de travail afférentes, lesquels sont également impactés par le territoire d'implantation et les besoins ressentis par les usagers.

#### **Article 5 : Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire**

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle :

#### **Article 5.1 : Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète**

Les horaires des salariés à temps partiel, dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, devront impérativement être regroupés par journée de travail leur permettant de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Par journée de travail complète, les partenaires sociaux entendent toute plage horaire de 4 heures minimum de travail continue.

Ainsi, au sein d'une même journée, les horaires de travail des salariés dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale ne comporteront donc aucune interruption d'activité.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, une répartition différente de la durée du travail pourra être retenue par avenant au contrat de travail, notamment par demi-journée de travail.

Une répartition différente de la durée du travail pourra également être retenue par accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Dans tous les cas, les horaires doivent être regroupés afin de permettre aux salariés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

RF RM 99  
EL

### **Article 5.2 : Changement de planning**

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur,
- ou une activité professionnelle non salariée

### **Article 5.3 : Formation professionnelle**

Les salariés rattachés aux emplois-repère n°1, n°2 et n°5 et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, doivent se voir proposer, à l'occasion des entretiens annuels d'activité et au moins une fois tous les cinq ans, une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Raison pour laquelle, la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation proposera des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation diplômante ou certifiante des salariés susmentionnés au plus tard fin 2016.

Ces formations devront prioritairement bénéficier aux salariés ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

### **Article 6 : Heures complémentaires**

Conformément à l'article 8.2.2 de la convention collective nationale, le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10<sup>ème</sup> de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10%.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25%.

### **Article 7 : Complément d'heures par avenant temporaire**

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les structures et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 4 par année civile.

SFF-OMY  
en

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.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein. Par conséquent, la durée maximale de travail conclue dans le cadre d'un avenant temporaire est fixée à 34 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majorés de 25%.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

#### **Article 8 : Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire**

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leurs catégories professionnelles à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.


L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### **Article 9 : Bilan de l'application du présent accord**

Un premier bilan intermédiaire de l'application de cet accord sera réalisé pour le premier trimestre 2016. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- Pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche.
- Pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures.
- Pourcentage des salariés rattachés aux emplois-repères n°1, n°2 et n°5 ayant une durée de travail située entre 8 et 24 heures.
- Représentation du personnel féminin (dans la branche /au sein des trois emplois-repères concernés /en fonction des durées de travail).
- Liste des formations proposées aux salariés concernés
- Nombre de salariés rattachés aux emplois-repères n°1, n°2 et n°5 ayant bénéficié d'une action de formation.

JGF BOM EH 

**Article 10 : Suivi de l'accord**

La commission paritaire nationale de négociation sera en charge du suivi du présent accord. Deux demi-séances seront consacrées à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs présents dans cet accord.

**Article 11 : Accord d'entreprise**

Aucun accord d'entreprise ne peut modifier le présent avenant par des dispositions qui seraient moins favorables aux salariés.

**Article 12 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

**Article 13 : Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à la date de signature.




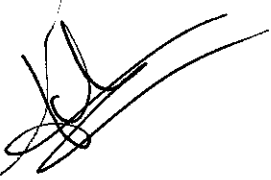
**Article 14 : Révision, dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

**Article 15 : Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 09 janvier 2014 et signé par :

<p><b>Le Syndicat national employeur des foyers, résidences sociales et services (SNEFOS)</b></p>  <p><b>Jean-Pierre FONDÈRE</b></p>	<p><b>La Fédération CFTC, Santé et Sociaux :</b></p>  <p><b>Gerard SAUTY</b></p>	<p><b>La CGT-FO :</b></p> <p><b>Denis LANGLOIS</b></p>	<p><b>La fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale, CFE-CGC :</b></p>  <p><b>Bernadette MOUYEN</b></p>
<p><b>La Fédération CFDT de santé et services sociaux (C.F.D.T.) :</b></p>  <p><b>Eric HOUBLOUP</b></p>	<p><b>L'union nationale des syndicats CGT des salariés des foyers et services pour jeunes travailleurs (UNS.CGT.FJT) :</b></p> <p><b>Didier PHILIPPON</b></p>		