

Avenant n°01-15

Durée de travail des salariés à temps partiel

Convention collective nationale des Acteurs du lien social et familial :
Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de
développement social local

Préambule

Par avenant n°01-13 du 14 novembre 2013 intitulé « Durée, Aménagement du temps de travail et dispositifs relatifs à la sécurisation de l'emploi », les organisations syndicales de salariés signataires et le SNAEC SO se sont notamment engagés à travailler sur les formes de mutualisation de l'emploi et les conditions d'aménagement du temps de travail dans la branche des Acteurs du lien social et familial (Titre I et II de l'avenant). **Ces dispositions sont maintenues et, dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre cette démarche notamment sur les conditions et modalités de mutualisation des emplois dans la Branche ainsi qu'en matière de gestion prévisionnelle des emplois.**

L'avenant n°01-13 prévoyait par ailleurs, en son titre III, de recourir au travail à temps partiel pour des durées inférieures à la nouvelle durée légale de 24 heures.

Cet avenant ayant été signé dans les meilleurs délais après l'entrée en vigueur de la Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 de Sécurisation de l'Emploi, les dispositions du paragraphe 1 du titre III portant sur le travail à temps partiel, ont été conclues pour une durée déterminée d'un an, courant à compter du lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension en date du 26 avril 2014.

À la suite de l'entrée en vigueur de l'avenant n°01-13, l'Observatoire emploi formation de la Branche a été mandaté par la Commission Paritaire Nationale de Négociation pour une étude sur l'emploi des salariés à temps partiels. Les résultats lui ont été présentés au cours de sa séance du 28 janvier 2015. Au regard de ces résultats, les partenaires sociaux entendent modifier par cet avenant les dispositions de l'avenant n°01-13 du 14 novembre 2013 relatives aux salariés à temps partiel.

Article 1 Durée de travail à temps partiel

L'article 2.1.6 « *Durée de travail* » du chapitre IV « DUREE ET CONDITIONS DE TRAVAIL » de la convention collective nationale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes

« 2.1.6 - Durée de travail

2.1.6.1 Conditions et modalités de dérogation à la durée minimale de travail

Selon l'article L3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures (24h) 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 conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail.

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après:

a) Intervenants Techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, bénéficient d'une durée minimale de travail d'une heure (1h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail, si le poste le justifie dans l'entreprise.

b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, animateur, animateur d'activité, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Educateur Petite Enfance, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail
- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail.

c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus équivalent temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à cinq heures (5h) par semaine, ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail.
- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère d'Agent de maintenance, animateur, Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service ou Secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à huit heures et demi (8,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail
- Pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi-repère de Coordinateur ou d'Educateur Petite Enfance, la durée minimale de travail est fixée à dix-sept heures trente (17,5h) par semaine ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail.

Les dérogations prévues au présent article 2.1.6.1 feront l'objet d'une évaluation tous les 3 ans. Pour ce faire les partenaires sociaux demanderont des études régulières à l'Observatoire emploi formation.

2.1.6.2 Garanties accordées aux salariés

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre d'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

- À l'exception des emplois rattachés à l'emploi-repère d'Intervenant Technique, dont la durée minimale de travail est fixée à une heure (1h) par semaine, un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.
- La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

c) Priorité pour occuper ou reprendre un emploi d'une durée supérieure

Les salariés à temps partiel visés par le présent article 2.1.6.1 et qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi sur une durée au moins égale à celle prévue par la loi, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. »

Article 2 Durée de l'accord et entrée en vigueur

Les parties demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L.2261-15 ; L.2261-24 et L.2261-25 du Code du travail.

Tel qu'exigé par l'article L.3123-14-3 du Code du travail, le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension et ce pour une durée indéterminée.

Article 3 Révision

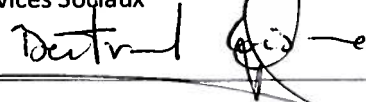
Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions légales et réglementaires.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 juin 2015,

7111
4
BC
A
B

SNAEC SO – Syndicat Employeur des Acteurs du Lien
Social et Familial

CFDT – Fédération Nationale des Services de Santé et des
Services Sociaux

Hubert DUSARDIN

CFE-CGC – Fédération Française de l'Action Sociale et de
la Santé



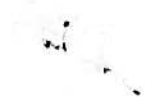
CFTC – Fédération Santé et Sociaux

Aline MOUGENOT



CGT-FO – Fédération Nationale de l'Action Sociale

USPAOC-CGT Fédération Nationale des syndicats du
spectacle de l'audiovisuel, et de l'action culturelle



... ..

... ..

... ..

... ..