

Temps
de travail

CONVENTION COLLECTIVE
« DU 14 JUIN 2004 » IDCC N° 2408

Accord sur le temps partiel
du 18 octobre 2013

Guide d'application

23 mai 2014

Collège employeur





INTRODUCTION

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi imposait, dans les 3 mois suivant sa publication, l'ouverture d'une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'un tiers de l'effectif de la branche est à temps partiel.

Environ 60% des salariés de la branche sont à temps partiel.

La négociation était cadrée dans son calendrier (elle devait être engagée avant le 14 septembre 2013) et dans son contenu : durée minimale d'activité hebdomadaire, périodes d'interruption d'activité, délai de prévenance en cas de modification des horaires et rémunération des heures complémentaires.

Un minimum légal...

La loi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures.

L'objectif de la loi est de limiter la précarité du salarié en lui garantissant un temps partiel minimum si nécessaire en favorisant le cumul d'emplois.

Dans la branche, plus de 20 000 salariés travaillent aujourd'hui moins de 24 heures par semaine.

L'enjeu pour les établissements était donc fondamental. Les partenaires sociaux ne pouvaient pas s'écarter des principes fondamentaux dictés par la loi.

...auquel on peut déroger moyennant des contreparties

La loi prévoit qu'un accord collectif étendu puisse déterminer une durée de travail moins importante moyennant des contreparties en termes d'organisation du temps de travail afin notamment de permettre le cas échéant au salarié de cumuler des emplois.

Lors des séances de négociation, le collège employeur a présenté les contraintes pesant sur les établissements. L'activité même des établissements, l'enseignement et l'accueil d'enfants (1 000 heures par an, 10 semaines sans enfants, activités en dehors des temps d'enseignement) dans les structures :

- conduisent en effet 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 ;
- induisent 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, soit le matin avant les cours, le midi entre les cours, le soir après les cours.

L'accord qui vous a été adressé prévoit :

- une durée minimale de travail de **17h30 par semaine** (ou l'équivalent sur l'année) ;
- un **regroupement des horaires de travail en demi-journées (dans la limite de 6 par semaine), 4 semaines à 0h** pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures.

Compte tenu de l'équilibre général du projet et de la reconnaissance des contraintes organisationnelles des établissements, trois organisations syndicales la FEP-CFDT, le Snec-CFTC et le SPELC ont signé l'accord le 18 octobre 2013¹.

¹ Sur le champ de la convention collective du 14 juin 2004 ces organisations représentent près de 92% des salariés.

Un accord s'appliquant à compter du 13 mai 2014

Cet accord a été étendu par le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social, par arrêté du 16 avril publié le 13 mai 2014 au journal officiel.

Il s'applique donc à compter de cette date.

Attention, il ne s'applique pleinement qu'aux salariés embauchés à compter du **13 mai 2014²**.

Pour les salariés en poste, son application peut être différée au plus tard au **1^{er} septembre 2015** en raison de « *l'activité économique de l'entreprise³* ».

Cet accord s'articule avec l'ensemble des accords relatifs à la durée du travail applicables dans la branche (accord RTT du 15 juin 1999, accord sur le travail de nuit du 2 juillet 2002, accord sur les équivalences de nuit du 31 janvier 2007).

Cette note méthodologique évolutive (des mises à jour seront réalisées en fonction des questions posées par les établissements) a pour objectif de préciser les éléments clefs du dispositif et de vous aider à lancer une nécessaire réflexion sur les modalités d'organisation des établissements.

Une nécessaire réflexion sur l'organisation des établissements

Cette loi et l'accord qui en découle vont en effet bouleverser l'organisation des établissements ayant un recours important au temps partiel.

Prévoyant un seuil à 17h30, l'accord s'applique à 11 000 salariés de l'enseignement catholique.

11 000 salariés dont la durée de travail est susceptible d'augmenter :

- 4000 d'entre eux travaillent moins de 7 heures par semaine (ou son équivalent à l'année),
- 2000 entre 7 et 12 heures,
- et 5000 entre 12 et 17h30.

L'enjeu majeur des établissements sera donc de mener une réflexion sur un certain nombre de pratiques, d'usages et d'organisations courantes ou d'en développer d'autres comme l'ont souhaité les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel, le gouvernement et le législateur.

Les établissements vont devoir s'interroger sur :

- l'organisation des temps scolaires et périscolaires.
- l'existence de coupures longues entre deux périodes d'activité,
- le recours systématique à de très petits temps partiels.

Les possibilités offertes par l'annualisation du temps de travail, le recours à un temps de travail mieux appréhendé sont au cœur des pistes de réflexion pour l'organisation du travail au sein des établissements.

² La suspension de la loi de sécurisation de l'emploi prévue par les dispositions de l'article 20 III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 n'a pas d'effet sur l'application de l'accord. L'accord étant étendu, il doit s'appliquer.

³ La loi prévoyait une date butoir au 1^{er} janvier 2016 ; les signataires de l'accord ont préféré la référence à un début d'année scolaire.

I / Champ d'application de l'accord

1.1 Quels sont les salariés concernés par cet accord ?

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).

Les salariés liés par un contrat de travail aux établissements privés d'enseignement primaire, secondaire et technique, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat.

Ce texte s'applique à l'ensemble des salariés à temps partiel quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD à l'exclusion des salariés en contrat aidé- voir 1.2-) exerçant dans ces établissements y compris les psychologues, les enseignants hors contrat (voir 2.1), les formateurs, les chefs de travaux.

1.2 Quid des contrats aidés (CUI-CAE, emplois d'avenir...) ?

Bien qu'il puisse y avoir des exceptions accordées par le prescripteur (Pôle emploi, Mission locale, Conseil général...), en principe, les salariés en CUI-CAE ne peuvent cumuler d'emplois puisque ces contrats aidés s'adressent à des personnes ayant des difficultés à en trouver un.

La CUI CAE répond en effet à un objectif spécifique, il a un environnement juridique particulier.

Le Ministre Michel Sapin a lui-même porté une vision spécifique lors des débats parlementaires (deuxième séance du samedi 6 avril 2013) : « *Deux catégories de salariés auxquelles vous faites allusion, monsieur Vercamer, (font) l'objet de dispositions spécifiques : les contrats aidés – pour lesquels ce sont les vingt heures qui s'appliquent – et les salariés de particuliers employeurs. Il faut le dire, car certains articles de presse, voire certains communiqués de presse, ont pu laisser entendre le contraire.* »

Compte tenu de ces spécificités, les CUI-CAE seraient donc exclus du champ d'application des dispositions de la loi relative à la durée minimale et aux modalités d'organisation du temps de travail. L'accord ne saurait donc leur être appliqué.

Certains Pôles emploi partagent l'analyse.

Autrement dit, dans l'attente d'une interprétation différente de l'administration ou des tribunaux, la durée minimale⁴ et les dispositions particulières relatives au regroupement d'activité (voir 3.1 et s.) ne s'appliquent pas aux CUI-CAE.

1.3 Quid des salariés en cumul emploi retraite ?

Les dispositions de la loi et de l'accord leur sont applicables.

⁴ La durée de travail appliquée à ces contrats est généralement supérieure au seuil conventionnel

1.4 Quid des « étudiants » ?

L'article L. 3123-14-5 du code du travail prévoit une dérogation de droit à la durée minimale de travail pour les étudiants âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Ils sont donc exclus de l'application des dispositions spécifiques relatives à la durée minimale (II) et à l'organisation du travail (regroupement d'activité, III, A).

En revanche, les dispositions générales applicables aux salariés à temps partiel leur sont applicables (durée minimale quotidienne, interruption d'activité, majoration des heures complémentaires et priorité d'emploi, III, B, IV et V).

Il est donc recommandé de se ménager la preuve dans le temps de la qualité d'étudiant du salarié. Il convient de lui demander de fournir les éléments justifiant de sa poursuite d'études (voir annexe 1.2).

II / Durée minimale (applicable à tous les salariés à temps partiel)

2.1 Pourquoi 17h30 ?

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.

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit la généralisation d'un temps partiel minimum à 24 heures à compter du 1^{er} janvier 2014.

Les branches dans lesquelles au moins un tiers des effectifs est à temps partiel avaient l'obligation d'engager, **au plus tard le 14 septembre 2013**, une négociation relative notamment aux modalités d'organisation du temps partiel.

Cette durée minimale peut faire l'objet d'une dérogation par négociation d'un accord de branche étendu.

Un accord sur le temps partiel dans l'enseignement privé sous contrat a donc été signé le 18 octobre 2013 (sur les dates d'application, voir 2.3).

Il prévoit une durée minimum obligatoire de **17h30 hebdomadaires** (ou son équivalent annuel) ce qui correspond à un mi-temps.

Lorsque le temps de travail des salariés est calculé en référence à un temps d'enseignement, le seuil minimum doit s'entendre en « un mi-temps » **de cette référence**.

A titre d'exemple, pour les salariés relevant de la convention collective des professeurs hors contrat dont le temps plein est calculé sur une base 27 heures d'enseignement dans le primaire et 18 heures d'enseignement dans le secondaire ce « seuil » doit donc être compris comme un « demi-service ».

2.2 Suis-je obligé de programmer 17h30 sur chaque semaine de travail ?

Non.

L'accord prévoit, pour les salariés annualisés, que la durée minimale peut être appréciée sur l'année.

En conséquence, il convient de garantir un **minimum de 17,5/35^{ème}** en volume annuel mais le volume horaire de chaque semaine travaillée peut varier dans le respect des règles contenues dans l'accord sur le temps de travail.

2.3 Quelle(s) date(s) 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'établissement. En tout état de cause, ces salariés bénéficieront de l'ensemble des dispositions du présent accord au plus tard le 1^{er} septembre 2015.

La volonté des signataires de l'accord était de l'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2014. Le texte de l'article 10 ci-dessus était fondé sur l'assurance formulée par la Direction générale du travail d'une

extension avant la fin de l'année 2013. Le respect de ce calendrier n'a pu être possible compte tenu d'un contexte légal, réglementaire et syndical particulier.

En conséquence, l'accord ne peut s'appliquer qu'à compter de la publication de son arrêté d'extension bien qu'il prévoit une date d'application à compter du 1^{er} janvier 2014. Il prend donc effet le 13 mai 2014⁵.

Dès le 13 mai 2014, les nouvelles embauches doivent donc se faire sur la base de 17h30 hebdomadaires.

A compter de cette date, les salariés en poste peuvent demander à bénéficier de la durée de travail minimale de branche.

L'employeur peut refuser l'augmentation de la durée du travail jusqu'au 1^{er} septembre 2015 en raison de « *l'activité économique de l'entreprise* ».

Cette notion doit être entendue dans un sens large et non pas comme difficultés économiques avérées.

Il peut donc s'agir de difficultés organisationnelles et/ou financières...

Il conviendra dans la réponse formulée au salarié d'expliquer précisément en quoi le passage à 17h30 pose des difficultés ou complications dans l'organisation de l'établissement en veillant à éviter des inégalités de traitement non justifiées entre salariés dans une situation équivalente.

L'établissement aura tout intérêt à faire le point sur le recours au temps partiel (postes concernés, typologies de salariés, sexe, âge) voire préparer un calendrier de mise en place notamment pour éviter la contestation du motif du refus et donc une demande d'indemnisation.

2.4 Des dérogations peuvent-elles être envisagées ?

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.

La loi prévoit des dérogations à l'application du temps partiel minimum conventionnel :

- pour les étudiants de moins de 26 ans, la dérogation est de droit ;
- pour les salariés qui en font la demande écrite et motivée (pour raisons familiales, cumul d'emplois...).

Les situations les plus courantes seront celles des intervenants en langue ou toute activité péri- scolaire ayant plusieurs contrats avec plusieurs établissements, un formateur dans un CFA-CFC etc.

Attention, la dérogation individuelle ne concerne que la durée minimale. Toutes les autres dispositions spécifiques et générales de l'accord s'appliquent (notamment : regroupement par demi-journées - 3.1- semaines à 0h - 3.6-, interruption d'activité -3.8-).

⁵ La suspension de la loi de sécurisation de l'emploi prévue par les dispositions de l'article 20 III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 n'a pas d'effet sur l'application de l'accord. L'accord étant étendu, il doit s'appliquer.

2.5 Quel formalisme pour cette dérogation individuelle ?

Il convient de distinguer :

- la demande de dérogation du salarié
- du contrat de travail.

Ces deux supports ont des objectifs différents.

La demande de dérogation du salarié

Elle doit être écrite et motivée.

Nous insistons sur le fait qu'il s'agit d'une demande initiée par le salarié et non par l'employeur.

Elle pourrait revêtir la formule suivante : << Je soussigné(e) ... avoir été dûment informé(e) que la durée minimale de travail applicable dans l'établissement est de 17.5 heures hebdomadaires (ou son équivalent annuel). Néanmoins, pour des raisons personnelles, je sollicite une durée de travail de ... heures.>>

Un exemplaire de ce document sera conservé par l'établissement dans le dossier personnel du salarié.

Le contrat de travail⁶

L'employeur n'a pas de formalisme particulier à respecter pour accepter cette demande.

En effet, la durée du travail étant une mention essentielle du contrat de travail, l'acceptation est induite par la rédaction et la signature dudit contrat.

Le motif de la dérogation résultant d'une situation personnelle n'a pas, selon nous, à être mentionné dans le contrat qui a pour objectif de régler les rapports professionnels entre l'employeur et le salarié.

Insérée et formalisée dans le contrat de travail (ou dans un avenant), la durée ne pourra être ultérieurement modifiée qu'avec l'accord des deux parties.

2.6 Peut-il exister des dérogations temporaires ?

Il existe certains cas particuliers dans lesquels la dérogation est nécessairement temporaire.

Il s'agit notamment des salariés en temps partiel thérapeutique (inférieur à un mi-temps), des salariés déclarés inaptes à travailler un mi temps, des salariés pour lesquels l'employeur a accepté un congé parental en temps partiel inférieur à un mi-temps...

Il conviendra dans ces cas de figure de préciser dans l'avenant au contrat de travail que la dérogation est temporaire jusqu' « au... ».

⁶ Ou l'avenant

2.7 Quid des salariés remplaçant en CDD un salarié dont la durée de travail est inférieure au seuil conventionnel ?

En pratique, l'établissement se heurte aux contradictions de deux réglementations inconciliables que le législateur n'a pas confrontées : la réglementation du temps partiel et le principe d'égalité de traitement entre le remplacé et le remplaçant.

Ainsi, il est de jurisprudence constante qu'en cas de remplacement d'un salarié absent, la rémunération du salarié recruté sous CDD doit être identique à celle du remplacé s'il est de qualification équivalente et qu'il occupe les mêmes fonctions⁷.

La rémunération liée au poste doit être identique, ainsi une différence d'ancienneté peut justifier une rémunération différente. Si le remplaçant a une qualification inférieure à celle du salarié absent et n'effectue de ce fait qu'une partie des tâches de ce dernier (remplacement partiel), la rémunération du salarié sous CDD peut être moins élevée que celle du remplacé.

En revanche, aucune disposition ne prévoit la possibilité de conclure un CDD avec une quotité horaire plus importante que celle du CDI.

Selon nous, dès lors que cette option ne peut être envisagée et que des fonctions supplémentaires ne peuvent être confiées au CDD de remplacement, lui fournir une quotité horaire plus importante que celle du CDI pourrait conduire à deux problématiques : risque de requalification du CDD en CDI et risque de recours du salarié en CDI pour obtenir une quotité contractuelle plus importante.

Dans ce contexte, il paraît donc plus logique, raisonnable et juste d'appliquer la même durée de travail au remplaçant.

2.8 Comment apprécier la durée minimale ?

Salarié à employeur unique

- Pour les salariés en temps constant (dont le temps de travail n'est pas annualisé), les 17h30 s'apprécient dans le cadre de la semaine,
- Pour les salariés annualisés les 17h30 (horaire moyen lissé) s'apprécient sur l'année. Leur temps de travail annuel effectif hors journée de solidarité est de :

Salariés embauchés avant le 6 décembre 2011	Salariés embauchés à compter du 6 décembre 2011
779 heures annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1558)	779 heures annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1558)
735 heures annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1470)	
714,5 heures annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1429)	

⁷ Cass. soc., 15 oct. 2002, n° 00-40.623, n° 2878

Salarié à employeurs multiples :

Dans nos établissements, trois cas de figure peuvent se présenter :

- cas du salarié ayant deux contrats de travail avec deux établissements,
- cas du salarié ayant deux contrats de travail dont un avec un établissement et le second avec une entreprise extérieure (de restauration par exemple),
- cas de l'enseignant ayant un contrat de droit privé avec l'établissement.

Reprenons l'esprit de la loi du 14 juin 2014 dont l'objectif est de garantir à tout salarié le souhaitant un temps de travail contractuel minimum et ce, afin de limiter la précarité des salariés.

Dans cet objectif, la loi impose aux employeurs de ne pouvoir (sauf pour les étudiants) imposer un contrat dont le temps de travail est inférieur à une certaine quotité.

A l'évidence, en cas de multi-employeurs, considérer que chaque employeur est tenu d'appliquer la durée minimale prévue dans sa branche conduirait à des situations inextricables.

Prenons le cas d'un salarié ayant conclu deux contrats dans deux branches dans lesquelles le temps partiel est de 24 heures minimum hebdomadaires, obliger chaque employeur à appliquer cette durée minimale conduirait nécessairement le salarié à choisir de rompre l'un des deux contrats.

En effet, comment concilier deux contrats à 24 heures tout en respectant les règles légales relatives aux repos quotidien et hebdomadaire, aux durées maximales de travail quotidien et hebdomadaire ?

En ce sens et pour permettre au salarié de cumuler deux contrats (ce qui peut être plus intéressant pour lui lorsque le cumul horaire est supérieur à 24 heures hebdomadaires), la loi permet au salarié de demander une dérogation individuelle lui permettant de rester en deçà de 24 heures (ou de la durée minimale conventionnelle) chez chaque employeur.

En conséquence, il convient de considérer qu'en cas de multi-employeurs, il appartient au premier employeur, entendu de manière chronologique, de proposer la durée minimale conventionnelle au salarié.

S'agissant des enseignants en particulier, leur activité exercée dans l'établissement en tant que salarié de droit privé est nécessairement accessoire par rapport à leur activité principale d'agent public. Ils ne sauraient donc revendiquer la durée minimale de 17h30 à l'établissement qui les emploie pour une activité de responsable de SEGPA, de surveillance, de Khôlles, de responsables de niveau...

2.9 L'augmentation de la durée du travail induite par la loi et l'accord peut-elle se faire sur d'autres fonctions ?

L'augmentation de la durée du travail passe par l'analyse des activités réalisées par le salarié et par celles susceptibles de lui être confiées.

L'objectif général de la loi est d'augmenter le volume d'activité du salarié sur des tâches compatibles avec sa qualification donc de manière schématique sur le même poste de travail.

Dans certains cas, le seul moyen d'envisager une augmentation de la durée du travail est de proposer des activités différentes de celles exercées.

En cas de refus d'exercer des fonctions de qualification ou de strate inférieure il conviendra :

- de lui demander de rédiger un écrit motivé en vue d'une dérogation individuelle ;
- à défaut, d'envisager la rupture du contrat...

Le salarié ne peut exiger une augmentation de temps de travail sur des fonctions d'une autre nature nécessitant par exemple un savoir-faire spécifique qu'il n'a pas, une qualification de niveau supérieur.

Mais attention, si son volume d'activité n'est pas augmenté et qu'aucune dérogation individuelle écrite est formulée, le salarié pourra revendiquer une rémunération calculée sur la base de 17h30 par semaine. Il convient donc de s'interroger si une action formative n'est pas envisageable en vue d'accroître son niveau de qualification c'est-à-dire son aptitude à occuper un emploi donné.

En tout état de cause, à défaut de poste disponible, en cas d'impossibilité pour le salarié de suivre une formation qualifiante lourde par exemple et sauf dérogation individuelle (ou sauf à augmenter la rémunération du salarié), la rupture du contrat devra être envisagée.

III/ Organisation du temps de travail

Rappel du contexte

La dérogation à la durée minimale légale de 24 heures par accord de branche étendu n'est possible que si elle comporte « *des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article* ».

En outre, les dérogations à cette durée légale minimale par accord de branche ou suite à demande individuelle sont possibles dès lors que les « *horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes* » (C. trav., art. L. 3123-14-4).

Les partenaires sociaux ont déterminé une durée conventionnelle inférieure à la durée légale et ont choisi d'organiser au mieux le regroupement hebdomadaire des horaires (amplitude et interruptions d'activité journalières et nombre de demi-journées maximales hebdomadaires) pour favoriser le cumul d'activités sur la semaine et dégager des « semaines à zéro » pour favoriser le cumul d'activités sur l'année.

A/ Dispositions applicables aux salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures

3.1 Regroupement des heures

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.

Cet article s'applique à tous les salariés dont le temps de travail effectif est inférieur à 24 heures par semaine ou son équivalent annuel⁸ y compris à ceux dont la durée de travail est inférieure à 17h30 en application d'une dérogation individuelle.

Ce regroupement ne concerne pas les salariés dont la durée du travail annualisée est au moins égale à 24/35^{ème} de la référence annuelle⁹ et ce même si en application de la modulation du temps de travail des semaines sont programmées à moins de 24 heures effectives.

3.2 Qu'entend-on par demi-journée ?

S'entend comme demi-journée une **période de 6 heures consécutives** à l'intérieur d'une même journée de travail et ce, quelle que soit l'heure de commencement de cette période.

Par exemple, une demi-journée peut s'entendre d'une période comprise entre :

- 7h30 – 13h30 ;
- 10h – 16h ;
- 12 h 30 – 18h 30 ;
- 15 h - 21 h.

⁸ 980, 1008 ou 1068 heures à l'année sur une référence temps plein à 1429, 1470 ou 1558 h.

⁹ Voir 2.8

3.3 L'amplitude de 6 heures consécutives s'entend-elle comme du temps de travail ?

Les partenaires sociaux ont choisi la demi-journée comme référence au regroupement imposé par la loi.

La demi-journée de 6 heures est une période de référence au cours de laquelle le travail doit être réalisé. **Attention, cela ne veut pas dire que le salarié doit bénéficier d'une durée de travail quotidienne minimale de 6 heures.**

Sur la durée minimale quotidienne de travail, voir 3.7.

3.4 Le salarié peut-il travailler sur deux demi-journées dans la même journée ?

Oui, le salarié peut effectivement travailler sur une journée complète entendue comme deux demi-journées.

Il peut par exemple travailler de 9 à 12h et de 14 à 19h.

Attention, il conviendra de respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives :

- à l'interruption d'activité (voir 3.8),
- au nombre maximal hebdomadaire de demi-journées d'activité (voir 3.5),
- à l'amplitude maximale quotidienne de 13 heures,
- au temps de travail maximum quotidien de 10 heures effectives.

Exemples d'organisation du temps de travail

Il s'agit là d'exemples, l'organisation du temps de travail peut prendre des formes très variables en fonction des besoins de l'établissement.

Ainsi un salarié pourra travailler :

- sur une journée considérée, de 7 h à 12h et de 14h à 19h ce qui correspond à 2 demi-journées.
4 autres demi-journées au maximum pourront être mobilisées sur cette semaine pour programmer son temps de travail (2 pour le premier jour + 4 autres, voir point 3.5).
- sur une base 17h30 par semaine (temps de travail constant) :
 - o 4 heures sur 4 demi-journées (lundi, mardi, jeudi, vendredi) ; 1h30 le mercredi,
 - o 2 heures sur 2 demi-journées, 10 heures sur une journée et 3h30 sur une autre demi-journée (= 17h30 sur 6 demi-journées),
 - o 2 heures sur 3 demi-journées, 5 heures sur 2 demi-journées, 1h30 sur une demi-journée,
 - o 10 heures sur une journée et 7h30 sur une journée ;
- sur une base de 17h30 lissée sur l'année.
En application des dispositions légales sur le temps partiel annualisé et de l'accord RTT du 15 juin 1999, le salarié peut être amené à travailler plusieurs semaines sur une base hebdomadaire supérieure en fonction de besoins récurrents.
Un personnel de vie scolaire peut par exemple travailler 30 heures par semaine sur les périodes d'examen, de conseils de classe (organisation, participation, bulletins etc.).

3.5 Pourquoi limiter l'activité à 6 demi-journées par semaine ?

Les partenaires sociaux ont choisi un équilibre entre intérêts légitimes du salarié et contraintes organisationnelles des établissements.

Le regroupement doit se faire par demi-journée (voir 3.1) et leur nombre doit être limité pour éviter la dilution d'une quotité horaire peu importante sur un nombre élevé de séquences de travail ce qui empêcherait mécaniquement le cumul d'emplois.

C'est pour cela que les signataires de l'accord du 18 octobre se sont accordés sur **6 demi-journées maximales travaillées par semaine**.

Attention, le salarié n'est pas contraint de travailler sur 6 demi-journées ! Il s'agit d'un nombre maximal.

3.6 Semaines à 0h

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.

Cet article s'applique à tous les salariés dont le temps de travail effectif annualisé est inférieur à 24/35^{ème} de la référence annuelle¹⁰ y compris à ceux dont le temps de travail annualisé est inférieur à 17h30/35^{ème} en application d'une dérogation individuelle.

¹⁰ Voir 2.8

B/ Dispositions applicables à tous les salariés à temps partiel

3.7 Existe-t-il une durée minimale quotidienne de travail ?

L'accord RTT du 15 juin 1999 prévoit en son article 3.4.2, 45 minutes minimum de travail effectif quotidien.

3.8 Règles générales relatives à l'interruption d'activité

Article 7 - Interruption d'activité

Afin de permettre un cumul d'emplois, 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.

Cette disposition annule et remplace l'article 3.4.4 de l'accord RTT du 15 juin 1999.

Aucune dérogation n'est plus possible au principe d'une seule interruption d'activité d'une durée maximale de deux heures.

Ainsi, rien ne change pour les établissements de 150 élèves et plus.

En revanche, les établissements de moins de 150 élèves ne pourront plus faire travailler les salariés sur la journée avec une coupure supérieure à deux heures ou avec deux coupures de durée cumulée inférieure à 3 heures¹¹.

Autrement dit, il n'est plus possible dans ces structures de demander :

- au même salarié d'entretien de travailler le matin avant 8 heures et l'arrivée des élèves puis à compter de 16h30 à la fin de la classe ;
- au même salarié un service à la cantine entre 11h30 et 13h et une activité d'entretien de 17h à 19 h le soir.

Attention, cela n'est pas possible de principe même avec l'accord du salarié.

Ce texte reprend l'article L. 3123-16 du code de travail dont l'objectif est d'éviter la dissémination d'activité du salarié à temps partiel dans la journée.

Le non-respect des dispositions de l'article L. 3123-16 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (C. trav., art. R. 3124-9).

¹¹ Ce que prévoyait l'article 3.4.4 alinéa 2 de l'accord RTT du 15 juin 1999

IV/ Majoration des heures complémentaires (applicable à tous les salariés à temps partiel)

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.

4.1 Quelle majoration des heures complémentaires ?

La loi de sécurisation de l'emploi, prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2014, une majoration de salaire dès la première heure complémentaire.

Elle est de :

- 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat (art. L. 3123-17 du Code du travail) ;
- 25 % pour les heures accomplies au-delà et dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat (art. L 3123-19 du Code du travail).

Cette rémunération majorée des heures complémentaires ne peut être remplacée par un repos compensateur et ne peut non plus faire l'objet d'un « rattrapage » dans le cadre d'une modification du planning.

4.2 Faut-il un accord du salarié pour l'exécution d'heures complémentaires ?

Le Code du travail (C. trav., art. L. 3123-20) dispose : « *Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.* »

L'accord RTT de 1999 repris dans l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 en s'inspirant de ce texte rappelle qu'un salarié ne peut être licencié pour avoir refusé d'effectuer des heures complémentaires (conjoncturelles) si un délai raisonnable de prévenance n'est pas respecté¹² et il affirme en plus qu'il faut l'accord du salarié pour réaliser des heures complémentaires au-delà du 1/10^{ème} de la durée contractuelle de travail.

¹² Le collège employeur déconseille d'ailleurs une quelconque mesure (à l'exclusion de rupture pour cause économique justifiée) même si le délai est respecté. Puisque la philosophie de la loi et de l'accord est de permettre le cumul d'activités.

Il convient de distinguer cette disposition relative aux conditions d'exécution d'heures complémentaires s'ajoutant au temps de travail initialement programmé de celles relatives à la modification des horaires de travail du planning de modulation.

Il ne faut pas, en effet, confondre exécution conjoncturelle et donc de courte durée d'heures complémentaires et modification du programme définitif de la modulation qui lui nécessite un délai de prévenance de 10 jours.

Ainsi, le Code du travail dispose en son article 3122-2 que « *le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours* ».

L'accord de branche sur le temps de travail dans l'enseignement privé (ARTT de 1999) prévoit quant à lui un délai de prévenance supérieur : « *Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié* ».

V / Priorité d'emploi (applicable à tous les salariés à temps partiel)

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.

5.1 La priorité porte-t-elle sur un poste à temps plein de même catégorie professionnelle ou sur tout poste disponible dans l'établissement ?

Les partenaires sociaux ont fait leur les positions de la jurisprudence de la cour de cassation : les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper les emplois disponibles à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Attention, strictement, la priorité ne vise que les postes dont la durée de travail est plus importante que celle du poste occupé par le salarié concerné, elle ne porte pas sur des suppléments ou des compléments d'heures.

5.2 Qu'entend-on par catégorie professionnelle ?

La jurisprudence entend la notion de catégorie professionnelle comme l'ensemble des salariés, au sein de l'entreprise, ayant des activités ou fonctions de même nature supposant par exemple une formation professionnelle commune.

Il peut s'agir des salariés ayant le même poste de travail, une classification ou une qualification équivalente¹³.

En tout état de cause, au-delà du simple intitulé du poste, l'élément déterminant reste le contenu concret de l'emploi.

Ainsi, seuls les postes qui sont compatibles avec les tâches déjà accomplies par le salarié ou que le salarié peut accomplir en raison de sa qualification devront être proposés. Et c'est uniquement sur ces postes que les salariés bénéficieront d'une priorité d'emploi.

En revanche, dès que la technicité et le savoir-faire nécessaires divergent d'un poste à l'autre, ils ne peuvent pas être considérés comme équivalents ou ressortissant de la même catégorie professionnelle.

Le salarié « éducateur » ne pourra à priori revendiquer de priorité sur un poste de « secrétaire comptable » (sauf à disposer des compétences sur ce poste), le « chef-cuisinier » sur un poste de cadre d'éducation.

¹³ La qualification professionnelle est en règle générale définie comme l'aptitude du salarié à occuper un emploi donné, elle correspond en pratique à un savoir-faire ou à une compétence sanctionnés par un diplôme ou par une expérience professionnelle

5.3 Quelles sont les modalités d'information des salariés ?

Pour que les salariés puissent prétendre à cette priorité, l'employeur doit porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles et leurs caractéristiques.

L'employeur ne peut pas se contenter de dresser une simple liste d'emplois disponibles ; l'information doit être plus précise.

Autrement dit, la pratique des « bourses à l'emploi » se contentant, sans autre précision, de lister tous les postes disponibles en intégrant les postes disponibles en CDI (comme l'impose la loi en faveur des salariés « précaires ») est à proscrire.

L'établissement devra préciser dans le cadre d'une information générale (sur le site Intranet ou par affichage) que les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès sur les postes en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire est supérieur au leur.

Il est par ailleurs conseillé d'adapter l'information en fonction du profil des postes et des salariés à qui elle s'adresse.

Une procédure permettant d'obtenir des informations complémentaires peut, par exemple, opportunément être mise en place.

Nous vous proposons en annexe un texte à afficher ou à reproduire sur le site Intranet.

Il comprend également la liste des postes à temps partiel puisque l'article L. 3123-8 du Code du travail prévoit une priorité pour les salariés à temps plein sur les postes à temps partiel.

5.4 Comment est formulée la demande du salarié et comment doit-elle être étudiée par l'employeur ?

Le salarié intéressé par un ou plusieurs de ces postes fait acte de candidature.

Pour écarter tout problème probatoire, il est conseillé à l'établissement d'organiser une procédure écrite de candidature.

À réception de l'acte de candidature, l'employeur doit exprimer son accord ou son refus.

Dès lors que le salarié remplit les conditions pour occuper le poste, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande.

En cas de pluralité de candidatures ou de concours de priorités (travailleur de nuit, travail à temps plein sur un travail à temps partiel, ancien salarié licencié pour motif économique et utilisant sa priorité de réembauchage), l'employeur est contraint de faire son choix.

Aucune disposition légale ne fixe les critères permettant de choisir entre les salariés concernés. L'employeur est libre de son choix dès lors qu'il peut le justifier, le cas échéant, devant un juge par des éléments objectifs (impératifs d'organisation, capacités professionnelle etc.).

ANNEXES

Annexe 1.1
Dispositions de l'accord applicables
par typologie de salariés à temps partiel

Horaires hebdomadaires contractuels minimaux	A tous les salariés à temps partiel à compter du 13 mai 2014 : <ul style="list-style-type: none"> - sauf étudiants de moins de 26 ans, - sauf dérogation individuelle, - pour les salariés en poste, possibilité de différer son application jusqu'au 1^{er} septembre 2015.
Regroupement de l'horaire par « demi-journées »	Aux salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24h à compter du 13 mai 2014 Pour les salariés en poste, possibilité de différer son application jusqu'au 1 ^{er} septembre 2015
Semaines à 0h (salariés « annualisés »)	
Majoration des heures complémentaires	A tous les salariés à temps partiel à compter du 1 ^{er} janvier 2014
Interruption d'activité	
Priorité d'emploi	

Annexe 1.2

Quels documents demander aux salariés lors de l'embauche ?

Il est conseillé, lors de l'embauche, de demander au salarié de fournir :

1. une copie de sa pièce d'identité ;
2. une copie de « l'attestation de carte vitale » ;
3. un extrait de casier judiciaire n°3 ;
4. une copie de ses diplômes et des attestations sanctionnant les formations suivies ;
5. un curriculum vitae complet ;
6. les certificats justifiant l'expérience professionnelle et/ou l'ancienneté dont il se prévaut.
7. la carte d'étudiant du salarié de moins de 26 ans « poursuivant ses études » et un « certificat de scolarité » ;
8. si le salarié exerce une autre activité salariée, tous les éléments permettant de déterminer sa durée cumulée de travail, ses horaires et les rémunérations perçues (contrats, bulletins de salaires etc.).

Si le salarié déclare ne pas exercer d'autre activité salariée, il lui sera demandé de le certifier par une attestation sur l'honneur.

Annexe 1.3

La question des avenants temporaires

Les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur ont souhaité organiser le recours à la technique des avenants temporaires de complément d'heures.

Pour les uns, la jurisprudence était incertaine notamment sur la nature des heures réalisées et leur rémunération¹⁴, pour les autres certains abus devaient être limités.

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu qu'un accord de branche étendu puisse organiser le dispositif.

Au cours de la négociation, cette question a été abordée. Aucun consensus n'a pu être trouvé.

Certaines organisations syndicales refusaient le principe, d'autres le défendaient mais toutes s'accordaient sur une majoration importante et des conditions de recours qui rendait le dispositif moins favorable que celui des heures complémentaires (majoration importante, limitation de la durée de l'avenant et du nombre, situation de recours identifiées etc.).

En l'absence de dispositions conventionnelles étendues sur le sujet, l'utilisation des avenants temporaires n'est pas possible.

Seule solution : le recours aux heures complémentaires ou l'embauche en CDD.

La généralisation d'une activité minimale à 17h30 nous conduit à penser que le besoin devrait en tout état de cause s'amoinrir.

¹⁴ De nombreux arrêts considéraient en effet, avant la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, que les heures réalisées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant étaient des heures complémentaires et devaient être majorées et pouvait entraîner révision du contrat si leur recours dépassait 12 semaines.

Annexe 1.4

Dispositions de l'accord RTT du 15 juin 1999 applicables aux salariés à temps partiel

A noter que les articles 3.4.3 sur les heures complémentaires et l'article 3.4.4 sur les coupures quotidiennes ne sont plus applicables aux salariés relevant de la convention collective du 14 juin 2004.

En revanche sont applicables :

<p>Règles liées à la modulation comme les périodes de modulation, organisation de la modulation (programme définitif, délai de prévenance)</p>	<p>3.3.1 - Période de modulation La période à l'intérieur de laquelle pourra être mise en œuvre la modulation telle que définie au présent article ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est-à-dire du 1^{er} septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période de 12 mois.</p> <p>3.3.2 - Organisation de la modulation du temps de travail et garanties Le temps de travail hebdomadaire varie selon les semaines à l'intérieur d'une plage horaire fixant la durée hebdomadaire minimale et maximale. Le temps de travail pourra varier entre 18 heures et 40 heures hebdomadaires, sauf le cas échéant, pour les semaines de repos résultant de la modulation ramenées à horaire zéro, le nombre de semaines consécutives à 40 heures ne pouvant excéder 12.</p> <p>La répartition du temps de travail dans l'année scolaire est déterminée à l'avance dans le programme indicatif de la modulation qui sera fixé par service concerné et porté à la connaissance du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, et présenté avant la rentrée scolaire. Ce programme indique les périodes "basses", périodes "intermédiaires" et périodes "hautes".</p> <p>Le programme définitif de la modulation sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage et communiqué à l'inspection du travail au plus tard le 15 septembre.</p> <p>Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">Durée minimale de travail</p>	<p>Art. 3.4.2 Droits des salariés à temps partiel Les droits des personnels travaillant à temps partiel sont identiques à ceux des personnels travaillant à temps plein. Les établissements s'attacheront à proposer en priorité les emplois à temps partiel nouvellement créés ou libérés, aux salariés en place. Ils donneront priorité aux salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leurs horaires, notamment afin de leur permettre d'atteindre le seuil d'ouverture du droit à la couverture sociale. Au cours d'une même journée, la durée minimale de temps de travail continue ne peut être inférieure à 45 minutes¹⁵. Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps partiel et souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant, sous réserve que cet emploi relève de la catégorie professionnelle concernée ou d'un emploi équivalent. Afin de faciliter l'expression de ce droit, les établissements porteront à la connaissance du personnel les postes libérés.</p>
<p style="text-align: center;">Lissage de rémunération</p>	<p>Art 3.4.5 Lissage de la rémunération La rémunération des salariés à temps partiel annualisé sera calculée et versée chaque mois en fonction de l'horaire réellement effectué, ou pourra faire l'objet d'un lissage, avec l'accord du salarié, indépendant de l'horaire réel, égal au douzième de la rémunération annuelle de base. Quel que soit le mode de rémunération retenu, s'ajouteront aux salaires versés aux intéressés le paiement des heures complémentaires et éventuellement supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée.</p>

¹⁵ Additif du 4 novembre 1999, étendu par arrêté ministériel du 2 mars 2000 (JO. du 12 mars 2000)

Annexe 1.5

Modèle d'information sur les postes disponibles

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail et de l'article 8 de l'accord de branche étendu sur le temps partiel du 18 octobre 2013, nous vous informons des postes disponibles dans notre établissement.

Les candidatures (lettre de motivation et CV) sont à déposer auprès du chef d'établissement au plus tard le <>

POSTES A TEMPS PLEIN

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper les postes suivants :

CDI

- Emploi de <<préciser sa dénomination>> à pourvoir immédiatement (ou à partir du []),
- Classification <>,
- Durée du travail : <<nombre d'heures>> par semaine (par an),
- Rémunération mensuelle) <> €,
- Catégorie socio-professionnelle <employé, agent de maîtrise, cadre>,

Poste nécessitant <exemples : une formation initiale de [] ; une expertise de []>.

CDD

- Contrat de <>,
- Durée <minimale quand le terme est imprécis>,
- Emploi de <<préciser sa dénomination>> à pourvoir immédiatement (ou à partir du []),
- Classification <>,
- Durée du travail : <<nombre d'heures>> par semaine (par an),
- Rémunération mensuelle <> €,
- Catégorie socio-professionnelle <employé, agent de maîtrise, cadre>,

Poste nécessitant <exemples : une formation initiale de [] ; une expertise de []>.

POSTES A TEMPS PARTIEL

Sont prioritaires, pour occuper ces postes, les salariés à temps complet et les salariés à temps partiel dont les horaires sont inférieurs.

CDI

- Emploi de <<préciser sa dénomination>> à pourvoir immédiatement (ou à partir du []),
- Classification <>,
- Durée du travail : <<nombre d'heures>> par semaine (par an),
- Rémunération mensuelle) <> €,
- Catégorie socio-professionnelle <employé, agent de maîtrise, cadre>,

Poste nécessitant <exemples : une formation initiale de [] ; une expertise de []>.

CDD

- Contrat de <>,
- Durée <minimale quand le terme est imprécis>,
- Emploi de <<préciser sa dénomination>> à pourvoir immédiatement (ou à partir du []),
- Classification <>,
- Durée du travail : <<nombre d'heures>> par semaine (par an),
- Rémunération mensuelle <> €,
- Catégorie socio-professionnelle <employé, agent de maîtrise, cadre>.

Poste nécessitant <exemples : une formation initiale de [] ; une expertise de []>.