

## Durée de travail à temps partiel : Signature d'un avenant à la convention collective



Par accord n°01-15 signé le 15 juin 2015, les partenaires sociaux de la branche des Acteurs du lien social et familial (la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC côté salariés, et le Snaesco côté employeurs) sont parvenus à un accord sur la durée minimale de travail applicable aux emplois à temps partiels relevant du champ d'application de la convention collective nationale.

### Le contexte ayant conduit à la signature d'un accord

Issues de négociations nationales interprofessionnelles, la Loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a obligé chaque branche d'activité composée d'au moins un tiers de salariés à temps partiel, à engager une négociation sur l'emploi de ces derniers. Cherchant à lutter contre la précarité des emplois, elle fixe par ailleurs une durée minimale de travail à temps partiel applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2014, tout salarié nouvellement recruté devait en principe se voir appliquer une durée minimale de travail d'au moins 24h par semaine ou l'équivalent sur le mois. Néanmoins, la loi a laissé la possibilité aux partenaires sociaux de chaque secteur d'activité de convenir par convention ou accord de branche étendu, d'une durée de travail inférieure.

C'est dans ce contexte que les négociateurs de la branche Alisfa sont parvenus à la signature d'un premier avenant à la convention collective pour une durée limitée d'un an du 26 avril 2014 au 26 avril 2015.

Cet accord étant arrivé à son terme fin avril 2015, les partenaires sociaux sont parvenus à la signature d'un nouvel accord en date du 15 juin 2015 cette fois-ci à durée indéterminée. Les discussions ayant abouti à la signature de cet accord ont été entamées sur la base d'une étude paritaire demandée à l'Observatoire Emploi Formation et présentée en début d'année 2015 (Téléchargez : [Etat des lieux préparatoire à la renégociation de l'accord sur le temps partiel](#))

### Les durées minimales de travail prévues par l'avenant n°01-15

L'avenant n°01-15 prévoit une durée minimale de travail d'une heure par semaine ou l'équivalent sur le mois pour tous les salariés dont les postes relèvent de l'emploi-repère **d'Intervenant Technique**.

Aussi, une durée minimale de travail est fixée par listes d'emplois-repères qui varient en fonction de l'effectif de l'entreprise concernée.

- **Entreprise de moins de 20 salariés (ETP)**

EMPLOIS REPÈRES :

- Agent de maintenance, Animateur, Animateur d'activité, Auxiliaire Petite Enfance, Educateur Petite Enfance, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service, Secrétaire = DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL 5h
- Coordinateur = DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL 17,5h

- **Entreprise de 20 salariés et plus (ETP)**

EMPLOIS REPÈRES :

- animateur d'activité = DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL 5h
- Agent de maintenance, animateur, Auxiliaire Petite Enfance, Chargé d'accueil, Comptable, Personnel administratif, Personnel de service, Secrétaire = DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL 8,5h
- Educateur Petite Enfance, Coordinateur = DURÉE MINIMALE DE TRAVAIL 17,5h

**L'extension par le ministère du travail : une condition nécessaire à l'entrée en vigueur de l'accord**

La possibilité de fixer par accord de branche une durée de travail inférieure à celle prévue par la loi est conditionnée à son extension par le ministère du travail. Autrement dit, l'entrée en vigueur des dispositions prévues par l'accord du 15 juin 2015 devra faire l'objet d'une validation préalable par les services de l'Etat.

Pour l'heure, l'avenant n°01-15 ne peut donc s'appliquer aux structures de la Branche (que celles-ci soient adhérentes ou non au Snaecso). **Dans l'attente de parution de l'arrêté d'extension, la durée légale doit y être respectée pour toute nouvelle embauche de salarié, sous réserve des possibilités de dérogations légales prévues aux articles L.3123-14-1 et suivants du code du travail.**

Dans ce cas, une durée de travail inférieure à 24h par semaine peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou permettre de cumuler plusieurs activités.

Aussi, l'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015 écarte les contrats de remplacements ainsi que ceux d'une durée inférieure à 8 jours de l'application de la durée légale de travail à 24h par semaine.

**Les garanties à apporter aux salariés concernés**

Qu'il s'agisse d'une dérogation à la durée minimale légale par application d'un accord de branche étendu ou sur demande écrite et motivée du salarié, la loi conditionne ces deux possibilités à un regroupement des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

C'est donc pour répondre à cette exigence légale que certaines garanties ont été introduites par l'avenant n°01-15 du 15 juin 2015 :

- les salariés bénéficiant d'un cumul d'emplois peuvent refuser un changement de planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle,
- à défaut de pouvoir regrouper les horaires sur des journées ou demi-journées régulières, ces derniers doivent être regroupés sur des journées complètes d'au moins 4h ou des demi-journées complètes d'au moins 2h.

Le code du travail comme l'avenant n°01-15, renvoient à un accord d'entreprise le soin de déterminer les modalités selon lesquelles s'opère le regroupement des horaires des salariés recrutés sur une durée de travail inférieure à 24h.