

Accord
Accord du 17 décembre 2014 relatif au temps partiel

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu le présent accord en application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et particulièrement des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail. Conformément à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ils entendent sécuriser les parcours professionnels des salariés à temps partiel qui représentent plus de 30 % des emplois de la branche, en instaurant des garanties compatibles avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession.

Les partenaires sociaux mettent également en exergue que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME ; par ailleurs, les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Pour garantir l'accès à la protection sociale au plus grand nombre des salariés et développer le multisalariat, les partenaires sociaux ont souhaité déterminer un volume horaire minimum permettant aux salariés de remplir les conditions d'ouverture aux prestations en espèces et en nature de l'assurance maladie.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable à tous les employeurs entrant dans le champ de la convention collective nationale des organismes de formation défini à son article 1er.

Article 2

Durées minimales du temps partiel

2.1. Principe

La durée de travail des salariés à temps partiel doit être, sauf exceptions légales et exceptions visées à l'article 2.2 du présent accord, au moins égale à 15,50 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel (67,17 heures) ou annuel (806 heures).

2.2. Exceptions

2.2.1. Exceptions hors personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 1 heure hebdomadaire (ou son équivalent mensuel ou annuel) dans les cas suivants :

– les salariés embauchés pour remplacer provisoirement un collaborateur absent titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 15,50 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect de l'article L. 1242-15 du code du travail) : par exemple, temps partiel volontaire pour motif thérapeutique, invalidité, formation en alternance, remplacement d'un salarié absent embauché avant la mise en œuvre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 ;

– le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente.

A titre d'exemple : formation en hongrois, action de formation professionnelle à Marseille pour un organisme opérant essentiellement en Ile-de-France, mission de traduction, formation pour préparer un audit de certification en vue d'une certification NF service 214 ;

– les salariés à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

2.2.2. Exception relative au personnel de ménage et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.1 du présent accord, la durée minimale des salariés à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux ne peut être inférieure à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

Article 3

Garanties bénéficiant aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel inférieur à 24 heures par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel)

Les salariés à temps partiel dans la branche dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) bénéficieront des garanties suivantes :

1. Tout contrat de travail à temps partiel doit nécessairement prévoir une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. L'employeur peut modifier cette répartition prévue contractuellement si le contrat prévoit exhaustivement les cas précis et opérationnels dans lesquels cette répartition peut intervenir (par exemple : remplacement d'un collègue absent, report de formation à la demande du client) et la nature de cette modification. Le recours aux heures complémentaires est un cas d'office de modification de la répartition de la durée du travail. La modification de la répartition de la durée du travail donne lieu à un délai de prévenance de 7 jours.

2. Les heures complémentaires réalisées dès la première heure complémentaire et

jusqu'au dixième du volume horaire prévu au contrat seront majorées de 20 % (art. 5 du présent accord) ;

3. Une priorité leur sera attribuée dans la mise en place des compléments d'heures (art. 6 du présent accord) ;

4. L'employeur fixera l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année ;

5. Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier sera mis à leur disposition entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que l'employeur devra s'assurer du respect des durées légales maximales du travail.

Article 4

Interruption d'activité

Il est rappelé que l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

Article 5

Recours aux heures complémentaires

Dans le cadre des textes qui régissent strictement le temps partiel, des heures de travail en dépassement du volume contractuel prévu au contrat, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle, peuvent être effectuées si et seulement si une clause est prévue en ce sens au contrat, d'une part, et si la direction en informe au préalable les salariés concernés et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées, d'autre part.

Le refus des heures complémentaires par le salarié n'est pas constitutif d'une faute.

Toute heure complémentaire effectuée dans la limite de 1/10 du volume horaire prévu au contrat donne lieu à une majoration de salaire de :

– 20 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est inférieure à 24 heures ou son équivalent mensuel ou annuel ;

– 10 % lorsque la durée du travail prévue au contrat est comprise entre 24 heures (ou son équivalent mensuel ou annuel) et moins de 35 heures.

Toute heure complémentaire effectuée au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 du volume horaire prévu au contrat est majorée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Ces heures complémentaires correspondent aux heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel, à l'initiative de la direction, au-delà de la durée du travail prévue au

contrat. Celles-ci ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.

Niveau	Durée de travail	Montant
des heures complémentaires	prévue au contrat de travail	de la majoration
Dès la première heure complémentaire jusqu'à 1/10	<i>Infra</i> 24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel)	20 %
	24 heures hebdomadaires (ou équivalent mensuel) et plus	10 %
Au-delà de 1/10 et jusqu'à 1/3	Toute durée du travail	25 %

Article 6

Compléments d'heures

Par avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures », la durée du travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans la limite de huit avenants par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du salarié, temporairement, au-delà de la limite des heures complémentaires, sans pouvoir atteindre 35 heures, ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 10 % ou donnent droit à un repos de durée équivalente, au choix du salarié.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salariés dont la durée du travail est inférieure à 15,50 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) et aux salariés en contrat à durée déterminée quel que soit le volume horaire du contrat.

Article 7

Bilan d'application

Un bilan d'application du présent accord sera établi avant le terme de ce dernier.

Article 8

Entrée en vigueur, publicité et dépôt

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Il prend effet, sous réserve d'aucune exclusion sur le fond, à compter de la parution au Journal officiel de son extension par arrêté ministériel.

A son terme il cessera de produire tout effet.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations reconnues représentatives dans la branche.

Le présent accord est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.