



Temps partiel

Accord du 18 octobre 2013

I / Champ d'application de l'accord

1.1 Quels sont les salariés concernés par cet accord

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) exerçant dans ces établissements y compris les psychologues, les enseignants hors contrat, les formateurs, les chefs de travaux.

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

En matière de durée du travail, les salariés en CUI-CAE sont soumis à des dispositions spécifiques, l'article L.5134-26 du Code du travail prévoit une durée hebdomadaire minimale de 20 heures, ils ne sont donc pas concernés ni par la durée minimale de travail (II) ni par l'organisation spécifique du travail qui découle de la dérogation à cette durée minimale légale (III).

Les dispositions générales (IV) relatives aux salariés à temps partiel leurs sont applicables (voir 1.4).

1.3 Quelles dispositions relatives au temps partiel sont applicables aux CUI et aux étudiants ?

Les dispositions générales (IV) de la section de l'accord de branche sur le temps partiel sont applicables aux CUI et aux étudiants.

1.4 Quid des salariés en cumul emploi retraite ?

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

II / Durée minimale

2.1 Quelle durée minimale de travail ?

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

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 17,5/35ème 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 Comment apprécier la durée minimale ?

➤ Salarié à employeur unique

o 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,

o Pour les salariés annualisés les 17h30 (horaire moyen lissé) s'apprécient sur l'année. Leur temps de travail annuel effectif avec la journée de solidarité est de :

Personnels d'éducation	Personnels support
738h30 annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1477)	782h30 annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1565)

➤ Salarié à employeurs multiples

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 responsables de niveau...

2.4 Quelle date d'application ?

- Les salariés embauchés depuis le 13 mai 2014 peuvent demander à bénéficier de la durée de travail minimale de branche.
- Les salariés embauchés avant le 13 mai 2014 bénéficient quant à eux d'une priorité d'emploi pour occuper un poste à temps moins partiel voire complet selon les modalités définies à l'article L. 3123-8 du code du travail, conformément à l'avenant de révision du 10 mars 2015, signé pour mettre en conformité l'accord avec l'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015 (voir tableau en fin du guide).

2.5 Des dérogations peuvent-elles être envisagées ?

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

➤ de droit

- pour les étudiants de moins de 26 ans poursuivant leurs études,
- pour les CDD de moins de 8 jours et les CDD de remplacement,

➤ dérogatoire

- pour les salariés qui en font la demande écrite et motivée (pour raisons familiales, cumul d'emplois...), la dérogation est individuelle ;

Un salarié porteur de handicap peut solliciter une dérogation individuelle pour travailler moins que la quotité horaire minimale applicable. Il ouvre ainsi, au-delà de la seule contrainte familiale, la notion de contraintes personnelles pouvant appuyer une demande de dérogation individuelle.

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 (III, IV).

2.6 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.

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

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat

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.

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.

2.7 Un salarié peut-il revenir sur sa demande de dérogation ?

La demande de dérogation individuelle est nécessairement pérenne. Le salarié l'ayant formulé bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi disponible, selon les modalités de l'article L. 3123-8 du code du travail, mais pas d'un accès automatique au temps partiel minimal.

2.8 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... ».

III/ Dispositions spécifiques

(applicables aux salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures)

3.1 Regroupement des heures de travail

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures par semaine ou son équivalent annuel, sont regroupés par demi-journées dans la limite de six par semaine.

Attention, les salariés dont la durée de travail est inférieure à 17h30 en application d'une dérogation individuelle, sont concernés par cette mesure.

En revanche, ce regroupement ne concerne pas les salariés dont la durée du travail annualisée est au moins égale à 24/35^{ème} de la référence annuelle 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.

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, soit 45 minutes.

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 4.2),

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) :

- 4 heures sur 4 demi-journées (lundi, mardi, jeudi, vendredi) ; 1h30 le mercredi,
- 2 heures sur 2 demi-journées, 10 heures sur une journée et 3h30 sur une autre demi-journée (= 17h30 sur 6 demi-journées),
- 2 heures sur 3 demi-journées, 5 heures sur 2 demi-journées, 1h30 sur une demi-journée,
- 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 Peut-on déroger à la limite des 6 demi-journées ?

Cette limite doit permettre d'éviter une dilution excessive du temps de travail d'un salarié à temps partiel à moins de 24 heures.

Néanmoins, il peut arriver qu'un salarié souhaite travailler sur plus de 6 demi-journées par semaine.

Peut-on accepter cette demande ?

Cette disposition conventionnelle a été instaurée dans le but de permettre un éventuel cumul d'emplois, il nous paraît incompréhensible de l'imposer à un salarié contre son gré et ses intérêts.

A l'évidence, si une dérogation doit être envisagée, quelques précautions doivent être respectées :

- la demande doit émaner du salarié,
- elle doit être écrite,
- elle sera acceptée par la mention de cette dérogation dans le contrat de travail (ou l'avenant). Elle sera en outre formalisée dans le planning notifié chaque année.

Nous insistons pour rappeler que les dispositions de l'accord sur le temps partiel s'imposent aux employeurs de la branche et qu'en aucun cas cette dérogation saurait être imposée voire généralisée.

IV/ Dispositions générales

(applicables à tous les salariés à temps partiel)

4.1 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.

4.2 Règles générales relatives à l'interruption d'activité

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 heures.

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).

4.3 Interruption d'activité ou pause, quelle différence ?

Conformément à la circulaire ministérielle du 6 décembre 2000, il convient de différencier la pause de l'interruption d'activité.

Une pause se définit comme un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos (de 20 à 45 minutes).

La coupure s'entend quant à elle d'une interruption d'activité qui résulte de l'organisation des horaires de travail et qui sépare deux séquences autonomes de travail (de 45 minutes à 2 heures).

Plusieurs « arrêts » au cours d'une même journée, au-delà de la pause obligatoire de 20 minutes après 6 heures de travail effectif, pourraient s'analyser comme des interruptions d'activité dans la mesure où ils auraient pour effet d'empêcher tout cumul d'emplois.

4.4 La période non travaillée pour prendre son déjeuner au sein de l'établissement constitue-t-elle une pause ou une interruption d'activité ?

Le période de prise du déjeuner permet au salarié de se reposer.

On peut dès lors considérer que cette période constitue une pause au regard de l'objectif poursuivi et donc qu'il ne s'agit pas d'une interruption d'activité.

Néanmoins, malgré ces considérations, un temps conséquent imparti à cette période non travaillée ou un temps d'inactivité accolé à cette période pourrait disqualifier la notion de pause.

Il nous semble que la référence de 45 minutes préconisées par l'Administration, pour la pause repas, dans le cadre des « horaires individualisés », et faisant l'objet d'un large consensus, soit un bon indicateur de différenciation entre pause et coupure.

4.5 Lorsqu'une pause ou une interruption d'activité se situe au cœur d'une amplitude de 6 heures, doit-on comptabiliser 2 demi-journées ?

Au sens de l'article 3 de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, la demi-journée est une période d'une amplitude de 6 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée.

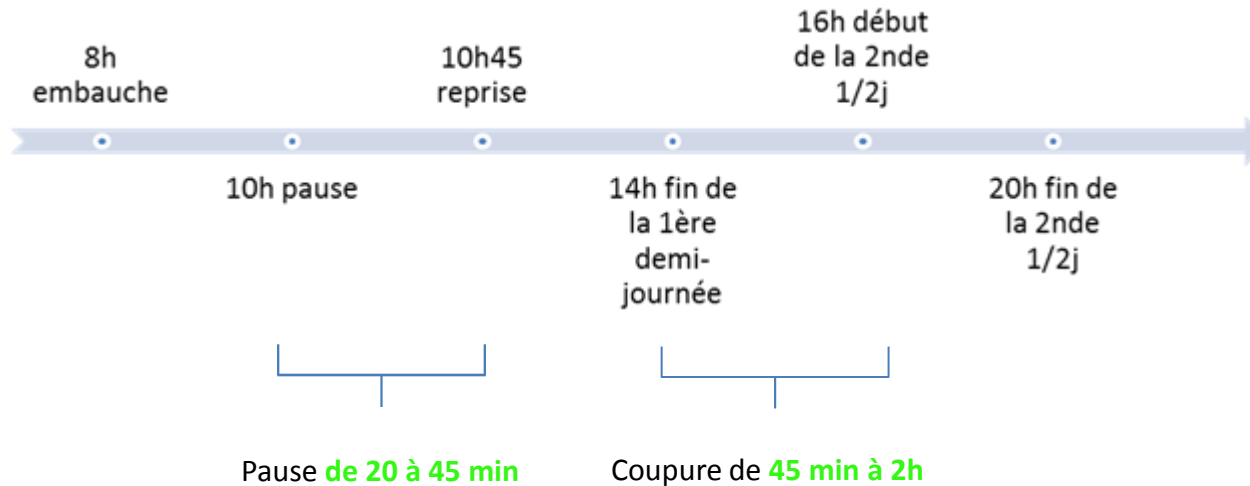
Pour répondre aux dispositions de la loi, les partenaires sociaux ont conçu la « demi-journée » comme une amplitude de travail au cours de laquelle l'activité est regroupée.

Une interruption d'activité est toujours possible dans la période d'amplitude mais ne conduit pas, à comptabiliser deux demi-journées dès lors que la durée de travail sur les deux périodes d'activité ne dépasse pas 6 heures. Autrement dit, Une coupure ne déclenche pas nécessairement une seconde demi-journée. En effet, elle peut être intégrée dans une séquence d'amplitude maximale de 6 heures.

A l'inverse, si la durée de travail sur les deux périodes d'activité dépasse 6 heures, deux demi-journées seront comptabilisées.

Attention, cette interprétation n'autorise pas de déroger au principe visé à l'article 3.8. Une seule interruption n'est possible au cours d'une même journée.

A titre d'exemples : **L'organisation suivante pourrait selon nous être possible :**



En revanche, **celle-ci serait contraire car elle entrainerait deux interruptions d'activité supérieure à 45**

