

Brochure n° 3255

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES**

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450441M

IDCC : 1619

PRÉAMBULE

Après avoir constaté que plus de 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle des cabinets dentaires libéraux occupe un emploi à temps partiel, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir les négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel le 6 septembre 2013, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux entendent aussi s'appuyer sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les professions libérales (OMPL) pour lutter contre les temps partiels non choisis, sécuriser les parcours professionnels des salariés et favoriser leur mobilité.

Conformément aux principes d'organisation du travail à temps partiel des salariés des cabinets dentaires libéraux, les parties à la présente négociation réitèrent leur volonté de rechercher une conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, de répondre au mieux à l'activité propre aux cabinets dentaires libéraux et d'adapter les conditions d'emploi des salariés à temps partiel en fonction des nécessités de fonctionnement de ces cabinets.

Les modalités de mise en œuvre du temps partiel (volume d'heures hebdomadaires, répartition des heures au sein de la semaine) doivent faire l'objet d'un consensus entre le salarié et l'employeur.

Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur est tenu d'assurer, pour un travail équivalent, une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les écarts de rémunération, à compétences et anciennetés égales, éventuellement constatés au sein d'une entreprise, après vérification des raisons de ces écarts, doivent, en l'absence de raisons objectives, être supprimés.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus au salarié à temps complet, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualifications égales, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Au retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental faisant immédiatement suite à un congé de maternité, la rémunération du ou de la salariée est majorée des augmentations générales ayant eu lieu pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption.

Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés inclus dans le champ de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux.

Les chirurgiens-dentistes salariés, relevant de dispositifs réglementaires spécifiques issus du code de déontologie, sont exclus du présent accord.

## **Article 2**

### *Définition du temps partiel*

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 587 heures, auxquelles s'ajoutent les heures dues au titre de la journée de solidarité.

## **Article 3**

### *Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel*

Les évolutions de l'activité du cabinet dentaire ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.

Les parties signataires entendent promouvoir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement.

La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie sollicitée doit apporter sa réponse dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant à ce contrat.

Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.

L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

## **Article 4**

### *Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel*

Tout salarié qui le souhaite peut solliciter le bénéfice d'un emploi à temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent bénéficient d'une priorité d'accès.

Pour que les salariés puissent exercer leur droit de priorité, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants.

La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 3 du présent accord.

Dans le cas d'une augmentation temporaire de la durée de travail d'un salarié, le salarié l'ayant acceptée devra être informé par écrit de sa réintégration à son ancien volume d'heures à l'issue de ladite situation. Ces éléments seront repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu pour cette augmentation temporaire du temps de travail.

## **Article 5**

### *Contrat de travail*

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Le contrat à temps partiel mentionne :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, voire, en cas de temps partiel pluriannuel organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, la durée hebdomadaire de référence ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Ces dispositions ne s'appliquent pas au contrat à temps partiel plurihebdomadaire et à l'avenant temporaire augmentant le temps de travail prévu ci-après.

## **Article 6**

### *Période d'essai*

La période d'essai d'un salarié à temps partiel est identique à celle du salarié à temps complet, dans les mêmes conditions d'emploi.

## **Article 7**

### *Ancienneté*

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet.

La prime d'ancienneté est calculée telle que déterminée dans la convention collective nationale des cabinets dentaires.

## **Article 8**

### *Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite*

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux

périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

## **Article 9**

### *Temps de travail des salariés à temps partiel*

#### **Article 9.1**

##### *Durées minimales de travail*

Pour tenir compte de la diversité de l'organisation des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, les parties signataires conviennent que la durée de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est au minimum de 17 heures. Cette durée minimum s'applique aux emplois inscrits à la grille salariale.

Pour les salariés en formation initiale, elle est au minimum de 17 heures hebdomadaires pour tenir compte de la nécessité d'application pratique de l'acquisition des savoirs théoriques étudiés au centre de formation.

Toutefois, pour les personnels relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures.

#### **Article 9.2**

##### *Modalités d'aménagement de la durée du travail*

Compte tenu des possibilités d'aménagement de la durée de travail à temps partiel, de la diversité des cabinets, de l'organisation du travail et de la spécificité de certains emplois, notamment les emplois d'entretien, il est possible de maintenir ou de fixer une durée de travail inférieure à 24 heures à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles et/ou lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins une durée hebdomadaire de 24 heures.

Pour les contrats en cours, et pour tenir compte de la diversité des cabinets et des modes d'exercice des chirurgiens-dentistes, la durée minimale de 24 heures hebdomadaires ne pourra s'appliquer au 1<sup>er</sup> janvier 2014 au salarié qui en fait la demande dès lors que l'employeur ne peut y faire droit compte tenu notamment de l'activité économique de l'entreprise à cette date.

En tout état de cause, le salarié est fondé, à tout moment, à formuler une demande écrite et motivée d'aménagement de sa durée de travail.

La demande doit être notifiée à l'employeur par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la date de la remise en main propre du courrier ou de la première présentation du courrier recommandé, pour notifier, par écrit motivé, sa décision. Il devra le faire par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec avis de réception.

En cas de refus, l'employeur devra expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

#### **Article 9.3**

##### *Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel*

L'amplitude d'ouverture des cabinets dentaires et l'organisation propre à chaque cabinet pour répondre aux besoins des patients nécessitent une répartition des horaires qui permette l'accomplissement harmonieux des tâches demandées. Pour ce faire, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait sur 4 jours, 4 jours et demi, 5 jours ou 5 jours et demi, consécutifs ou non.

Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives, les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les emplois administratifs et techniques, la durée du travail à temps partiel doit être répartie sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi) régulières afin de permettre au salarié dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires de cumuler plusieurs activités et d'atteindre ainsi, s'il le souhaite, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

Pour les salariés occupant un emploi d'entretien, et dont la durée du travail hebdomadaire est en deçà de la durée minimale hebdomadaire prévue dans l'accord, la répartition des horaires devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

#### **Article 9.4**

##### *Période minimale continue de travail*

Pour l'ensemble des salariés relevant de la convention collective nationale des cabinets dentaires libéraux, à l'exception des salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période journalière continue est fixée au minimum à 3 heures de travail effectif pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle/vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période continue de travail journalier est fixée au minimum à 1 heure de travail effectif et à 8 heures mensuelles.

#### **Article 9.5**

##### *Salariés en cours d'études*

La durée de travail des salariés âgés de moins de 26 ans, poursuivant leurs études, peut être inférieure à 24 heures hebdomadaires.

#### **Article 10**

##### *Interruption de séquence de travail journalière d'un salarié à temps partiel*

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures.

Dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps, propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra mentionner une compensation spécifique négociée.

#### **Article 11**

##### *Augmentation du temps de travail à temps partiel*

Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines si cette période est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours calendaires et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

## **Article 12**

### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle, selon les cas.

Les heures complémentaires sont réalisées jusqu'au tiers au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Les heures complémentaires sont différentes des heures accomplies dans le cadre d'un avenant temporaire d'augmentation du contrat de travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 15 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Chacune des heures complémentaires accomplies, entre la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle et celle de 1/3 du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

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 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

## **Article 13**

### *Modification de la répartition de la durée du travail*

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou une activité syndicale ou associative.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué.

## **Article 14**

### *Temps partiel thérapeutique*

La dérogation aux présentes dispositions dans le cadre d'un travail à temps partiel prescrit à titre thérapeutique est de droit et de fait.

## **Article 15**

### *Cumul d'emplois*

Un salarié peut légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée, qu'il s'agisse des durées maximales hebdomadaires ou quotidiennes de travail.

Pour répondre aux obligations de l'employeur quant à la santé des salariés au travail et celles relatives à la sécurité et à la qualité des services à rendre à la patientèle, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel devra mentionner la possibilité d'exercer plusieurs activités professionnelles et les obligations qui y sont attachées conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'employeur est informé que le salarié ne respecte pas, par son cumul d'emploi, les règles relatives aux durées de travail maximales, il doit inviter, par écrit, le salarié à réduire ses activités afin de respecter les durées de travail autorisées, et cela sous un délai bref. Le salarié devra lui signifier par écrit qu'il a pris en compte cette demande et confirmera cette réduction de temps de travail au moyen d'une déclaration sur l'honneur écrite.

## **Article 16**

### *Temps partiel modulé*

L'accord de branche s'impose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 en matière de temps partiel modulé. Le présent accord modifie et/ou en complète certaines dispositions.

Le présent dispositif s'adresse à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires.

La période de modulation se déroulera sur tout ou partie de l'année civile.

Le salarié intéressé par une telle organisation disposera d'un délai de réflexion de 1 mois pour accepter, le cas échéant, l'avenant à son contrat de travail qui lui sera proposé. A défaut d'acceptation par le salarié, cette nouvelle organisation ne saurait lui être imposée. Son refus ne constitue pas une faute.

Le contrat de travail ainsi que ses avenants sont obligatoirement établis par écrit suivant les modalités définies par la convention collective.

### **Article 16.1**

#### *Durée minimale de travail des salariés à temps partiel modulé*

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail d'au moins 18 heures hebdomadaires ou 78 heures mensuelles.

### **Article 16.2**

#### *Amplitude de la modulation*

L'écart entre la limite maximale et la limite minimale du temps de travail ne peut excéder 1/3 de la durée stipulée au contrat initial (ou à ses avenants) sans pouvoir atteindre toutefois la durée légale et conventionnelle hebdomadaire.

### **Article 16.3**

#### *Durée quotidienne du travail et aménagement*

La durée journalière minimale de travail effectif ne peut être inférieure à 3 heures consécutives.

L'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 10 heures.

Dès que le temps de travail effectif quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.



L'horaire d'un salarié à temps partiel modulé ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption qui ne peut être supérieure à 2 heures.

De même, dans les cas d'exigences exceptionnelles et limitées dans le temps propres au service à apporter à la patientèle et dûment motivées, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

#### **Article 16.4**

##### *Décompte du temps de travail*

Le décompte du temps de travail est opéré dans les conditions prévues par l'article 4, premier alinéa, de l'accord d'aménagement-réduction du temps de travail du 18 mai 2001.

Il est établi mensuellement un décompte des heures réalisées chaque jour travaillé, qui donnera lieu à l'établissement d'un document écrit communiqué au salarié.

Pour chaque salarié concerné, il sera établi par écrit, au moins 2 semaines à l'avance avant la date d'application, le calendrier mensuel de programmation indicative de modulation comportant les jours travaillés ainsi que les horaires pour chaque jour travaillé. Le calendrier est établi dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Le programme est affiché sur le lieu de travail.

L'employeur pourra modifier la programmation indicative de la modulation sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 5 jours ouvrables.

#### **Article 16.5**

##### *Formation professionnelle*

Le salarié à temps partiel modulé bénéficie des mêmes droits en matière de formation professionnelle que les autres salariés de la branche.

#### **Article 16.6**

##### *Rémunération*

##### **Article 16.6.1**

##### *Détermination de la rémunération*

La rémunération versée chaque mois est fixée en fonction de la durée hebdomadaire ou mensuelle moyenne prévue au contrat initial (ou à ses avenants) et non en fonction du nombre d'heures prévues au cours du mois.

Elle est calculée comme suit :

$(\text{salaire horaire} \times \text{durée hebdomadaire de référence stipulée au contrat de travail}) \times 52 : 12,$

ou :  $\text{salaire horaire} \times \text{durée mensuelle de référence stipulée au contrat de travail}.$

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective s'ajoutent à cette rémunération.

Les primes et accessoires de salaire définis par la convention collective sont déterminés par référence à la durée hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat de travail.

##### **Article 16.6.2**

##### *Incidence de l'absence*

La rémunération est réduite en stricte proportion des durées d'absence et de suspension du contrat de travail, par rapport à la durée du travail qui aurait dû être effectuée au cours de la période modulée.



La rémunération est, le cas échéant, maintenue pour les cas prévus par les dispositions légales ou conventionnelles applicables.

### **Article 16.6.3**

#### *Incidence de l'entrée ou de la sortie en cours de période de référence*

Lorsque le salarié n'aura pas accompli sur la période de modulation la durée de travail effectif correspondant à la rémunération mensuelle lissée, sa rémunération sera régularisée à la dernière échéance de paie de la période de modulation, ou à son départ, en fonction des sommes dues au salarié, de celles versées et de la fraction insaisissable du salaire.

Ainsi, lorsque le salarié aura accompli une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui sera versé un complément de rémunération égal à la différence entre la rémunération des heures réellement effectuées et celles qui sont rémunérées conformément à l'article 7.1 de l'accord de modulation de 2005.

Par ailleurs, et sauf dans le cas d'un licenciement pour motif économique, lorsque le salarié n'aura pas accompli une durée égale à la durée moyenne contractuellement prévue, une régularisation, portant sur la différence entre les sommes versées et celles effectivement dues, sera opérée au débit du salarié et de la fraction insaisissable du salaire.

Un document annexé au bulletin de salaire concerné mentionnera le total du temps de travail effectué depuis le début de la période de modulation jusqu'à la fin de celle-ci, ou jusqu'au moment du départ, si celui-ci a eu lieu en cours de période.

### **Article 17**

#### *Temps partiel plurihebdomadaire sur l'année civile pour une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures*

L'accord de branche s'impose en matière de temps partiel plurihebdomadaire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Tous les salariés à temps partiel dont la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures, quel que soit leur service, mais en fonction des besoins de celui-ci, pourront bénéficier d'une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail sur l'année civile.

En raison de la variabilité du volume d'activité liée à l'activité de soins, une répartition annuelle ou infra-annuelle du temps de travail peut être organisée pour les salariés à temps partiel relevant des emplois de la fabrication de prothèses dentaires, des emplois d'assistant(e)s et d'aides dentaires et ceux relevant des fonctions d'accueil ou de secrétariat.

Les employeurs pourront proposer, par écrit, aux salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel d'au moins 24 heures hebdomadaires, à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2015, une répartition plurihebdomadaire et/ou au maximum annuelle de leur temps de travail. Les employeurs devront laisser aux salariés concernés un délai de réflexion de 2 mois.

La demande de l'employeur ainsi que la réponse du ou des salariés concernés se feront par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Le refus par le salarié de ce mode d'organisation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

En cas d'acceptation, un avenant à leur contrat de travail sera établi.

### **Article 17.1**

#### *Durée et répartition annuelle du temps de travail*

La répartition plurihebdomadaire du temps de travail à temps partiel est faite sur une période fixée dans l'avenant au contrat de travail, à défaut, elle sera faite du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée minimale du temps de travail effectif des salariés ayant une répartition plurihebdomadaire de leur temps de travail est fixée à 1 088 heures, auxquelles s'ajoute la journée de solidarité.

La répartition de la durée plurihebdomadaire contractuelle de travail et des horaires de travail donne lieu à une programmation indicative dont la périodicité est au maximum annuelle. La programmation indicative fait l'objet d'un document écrit affiché sur le lieu de travail.

Toute modification de cette programmation sera notifiée par écrit en respectant un délai de prévenance de 1 mois en cas de programmation annuelle, de 15 jours pour une programmation semestrielle et de 7 jours pour une programmation inférieure, délai ramené à 3 jours en cas d'urgence. Il est expressément convenu que le refus d'accepter une modification de la programmation en raison d'obligations familiales impérieuses ou d'une période d'activité fixée chez un autre employeur ne constitue pas une faute.

Le délai de prévenance tient compte des périodes de congés ou d'absence programmée.

## **Article 17.2**

### *Heures complémentaires*

Les heures complémentaires pouvant être effectuées sont limitées au tiers de la durée contractuelle.

Elles sont décomptées sur la période définie à l'article 18.1 du présent accord. Sont considérées comme des heures complémentaires les heures accomplies au-delà de la durée fixée au contrat.

Par dérogation au décompte plurihebdomadaire des heures complémentaires, il est convenu que les heures dépassant de 10 % la durée du travail mensuelle prévue sur la programmation notifiée, éventuellement modifiée, sont considérées comme heures complémentaires et rémunérées comme telles, le mois suivant leur accomplissement. Les éventuelles heures complémentaires ainsi rémunérées viennent en déduction des heures complémentaires calculées en fin d'exercice.

Les heures complémentaires accomplies dans la limite de 10 % de la durée moyenne contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Celles accomplies au-delà dans la limite de 1/3 de la durée moyenne contractuelle sont majorées au taux de 25 %.

## **Article 17.3**

### *Rémunération*

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les absences, que celles-ci soient indemnisées ou non, seront comptabilisées pour leur durée initialement prévue au planning. Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération proportionnelle au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré et par rapport à la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé pendant toute la période visée à l'article 17.1 du présent accord, une régularisation est opérée en fin d'exercice ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. La régularisation est effectuée sur la base du taux horaire normal. Toutefois, si le temps de travail effectif constaté est supérieur de 10 % à la durée moyenne mensuelle contractuelle calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte, pour les heures accomplies au-delà de ce seuil, d'une majoration de 25 %.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent soit sur la dernière paie en cas de rupture, soit le mois suivant la fin de l'exercice au cours de laquelle l'embauche est intervenue.

#### **Article 17.4**

##### *Contrat de travail*

Les mentions obligatoires du contrat de travail concernent :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.

Contrairement au contrat de travail à temps partiel sur la semaine ou sur le mois, le contrat de travail à temps partiel sur tout ou partie de l'année n'a pas à préciser la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il n'a pas non plus à indiquer les cas dans lesquels l'horaire peut être modifié ni les modalités de communication des horaires.

La durée du travail sera répartie sur l'année, et ce avec une référence à cet accord autorisant cette répartition annuelle du temps de travail.

#### **Article 18**

##### *Date d'entrée en vigueur*

Le présent accord collectif de branche, lequel fera l'objet d'une demande d'extension, sera applicable le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension.

#### **Article 19**

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 20**

##### *Révision*

Les partenaires sociaux conviennent, dans un délai de 2 ans à compter de la date d'extension du présent accord et en s'appuyant sur le portrait statistique élaboré par l'observatoire des métiers et des qualifications dans les professions libérales, de se réunir pour mesurer les conséquences de l'application du présent accord. Des modifications pourront alors y être apportées, si nécessaire.

En tout état de cause, les parties conviennent que la révision du présent accord pourra être demandée par la partie la plus diligente en respectant les modalités définies dans la convention collective.

#### **Article 21**

##### *Dénonciation*

Il pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois.

#### **Article 22**

##### *Formalités de dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Dans le même temps, une demande d'extension de cet accord est déposée auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 28 février 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CNSD ;  
FSDL ;  
UJCD-UD.

**Syndicats de salariés :**

FNISPAD ;  
FSS CFTC.