

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

ACCORD DU 3 JUIN 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450785M
IDCC : 2264

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, a entendu limiter la précarité des salariés à temps partiel. Parmi les garanties accordées aux salariés à temps partiel, le législateur a défini un seuil horaire minimal applicable hormis exceptions à tout salarié à temps partiel.

Bien que non assujetties à l'obligation de négocier imposée par l'article L. 2241-13 du code du travail, les parties au présent accord ont engagé des négociations destinées à encadrer les conditions d'application des textes précités.

Ainsi, sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial, une adaptation de cet accord devenait nécessaire.

Par ailleurs, certaines dispositions de la loi du 14 juin 2013 nécessitent également une adaptation en fonction des spécificités inhérentes aux secteurs d'activités du champ d'application du présent accord, notamment sur l'encadrement réglementaire de postes budgétés à temps très partiel.

Le présent accord répond donc à cette double finalité et complète donc les dispositions relatives au travail à temps partiel contenues dans l'accord de branche précité.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement), les établissements d'hébergement pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements d'outre-mer, et notamment ceux visés par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10. Services hospitaliers ;
- 86.10Z. Activités hospitalières ;
- 87.10A. Hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B. Hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;

- 87.10C. Hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 87.30A. Hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B. Accueil ou accompagnement sans hébergement d’adultes handicapés ou de personnes âgées.

Article 2

Durée du travail à temps partiel

2.1. Principe

Conformément à l’article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale du travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou à l’équivalent mensuel, ou à l’équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l’article L. 3122-2 du code du travail ou dans le cadre de l’article 5.3 de la section 3 de l’accord de branche du 27 janvier 2000 sur la réduction et l’aménagement du temps de travail.

En conséquence, la phrase de cet accord qui fixe à 16 heures la durée minimale du travail à temps partiel est supprimée (première phrase du 5^e alinéa de l’article 5).

Pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014 et jusqu’au 1^{er} janvier 2016, la durée minimale de 24 heures prévue par l’article L. 3123-14-1 du code du travail est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l’employeur justifié par l’impossibilité d’y faire droit compte tenu de l’activité économique de l’entreprise.

2.2. Exceptions à la durée légale de travail à temps partiel

Toutefois et pour tenir compte des contraintes notamment budgétaires et organisationnelles inhérentes aux entreprises de la branche, la durée minimale hebdomadaire, mensuelle ou l’équivalent apprécié conformément à l’article L. 3122-2 du code du travail ou à l’article 5.3 de l’accord de branche du 27 janvier 2000 pourra être inférieure au seuil de 24 heures pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 et pour les situations particulières décrites ci-après.

Néanmoins, pour les catégories de salariés concernés au paragraphe 2.2.1 suivant, ce seuil ne pourra être inférieur à 16 heures ou l’équivalent apprécié sur le mois ou sur l’année, réparti sur un ou plusieurs employeurs.

2.2.1. Catégories de salariés concernés

Sous réserve de justification objective liée à des contraintes budgétaires, organisationnelles, légales ou réglementaires (code de la santé publique, code de l’action sociale et des familles...) sont concernés par la dérogation ci-dessus les emplois suivants :

Psychologue, diététicien(ne), psychomotricien(ne), ergothérapeute, kinésithérapeute, pharmacien(ne), assistante sociale, médecins, art-thérapeute, musicothérapeute et orthophoniste.

A la demande d’une des parties signataires, une négociation relative aux catégories de salariés concernés pourra s’engager chaque année à la date anniversaire de l’extension du présent accord et la liste pourra être modifiée par avenant.

2.2.2. Situations particulières

En dehors des emplois visés ci-dessus, les cas correspondant à des situations nécessitant des recrutements et/ou des remplacements avec un horaire inférieur au seuil légal de 24 heures sont les suivants :

- restriction médicale (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail...) ;
- congé parental d’éducation à temps partiel ;

- dispositions d'un accord prévoyant le passage à temps partiel pour les salariés seniors ;
- recrutement et/ou remplacement d'un salarié à temps partiel suite au passage à temps partiel d'un salarié en poste.

Pour l'ensemble de ces situations, la durée du travail des salariés concernés par ces recrutements ou remplacements correspondra au minimum à la réduction du temps de travail appliquée aux salariés concernés par les situations décrites ci-dessus ;

- recrutement et/ou remplacement par un salarié à temps partiel suite au départ ou à l'absence d'un salarié en poste à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures pour la durée au minimum correspondant à celle du poste vacant.

2.3. Dérogations

Pour les salariés concernés par les situations prévues par les articles L. 3123-14-2 (pour faire face à des contraintes personnelles ou pour permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée de 24 heures) et L. 3123-14-5 du code du travail (pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant des études), la durée du travail sera définie contractuellement.

Pour ces salariés (contraintes personnelles, cumul d'activités, étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études), si la situation à l'origine d'un temps de travail inférieur à la durée légale de 24 heures a disparu, ils pourront prétendre s'ils le souhaitent, à titre transitoire, à bénéficier d'un temps de travail de 16 heures si leur horaire de travail antérieur était inférieur à ce seuil. Cet horaire transitoire pourra s'appliquer jusqu'à ce qu'un poste à temps partiel d'au moins 24 heures se libère dans la qualification de l'intéressé.

Ce principe d'accès au seuil minimal de 16 heures n'est pas applicable aux situations dans lesquelles le législateur a prévu un retour automatique à l'horaire de travail initial (congé parental...).

Article 3

Contrat de travail à temps partiel

Les partenaires sociaux ont souhaité à cette occasion rappeler l'article 5.1 de la section 3 du chapitre II de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée qui prévoit que :

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donnera lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée par l'établissement.

Article 4

Contreparties spécifiques

Soucieux de limiter la précarité et de protéger les salariés de la branche, les parties à l'accord décident de prévoir des contreparties en faveur des salariés à temps partiel.

Les salariés concernés par l'application des dispositions de l'article 2.2 du présent accord pourront prétendre à ce que leur horaire de travail soit regroupé sur des journées ou demi-journées régulières et/ou complètes sauf demande expresse et motivée du salarié.

Par ailleurs, pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein, ni la durée ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

Enfin et pour permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités et d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps partiel de 24 heures ou un temps plein, il sera proposé une bourse d'emplois à temps partiel, permettant aux salariés d'avoir connaissance, dans leur région, des autres emplois à temps partiel disponibles dans le secteur, et dont les conditions de mise en ligne et de fonctionnement seront déterminées par la CPNE-FP.

Article 5

Compléments d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire.

Les salariés ne sont pas tenus d'accepter les compléments d'heures. En conséquence, leur refus ne peut entraîner de sanction.

A l'exception du cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, le nombre d'avenants de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié dont 4 à la demande de l'employeur.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures bénéficieront d'une majoration de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Un avenant au contrat de travail devra être conclu comprenant :

- le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue ;
- la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Une information correspondant à la qualification souhaitée sera faite par affichage au sein de l'entreprise ou de l'établissement en cas de sites distincts, indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévues ci-dessus).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- et en cas d'égalité, les charges de famille (notamment famille monoparentale, personnes à charge...).

Article 6

Heures complémentaires

Dans l'article 5.2.2 de la section 3 du chapitre II « Heures complémentaires » de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail, l'avant-dernier alinéa est abrogé et remplacé par la phrase suivante :

« Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'horaire contractuel sont majorées conformément aux dispositions légales applicables au 1^{er} janvier 2014, soit 10 % dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle, ou calculée sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail, et 25 % au-delà. »

Article 7

Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés une fois par an sur :

- le nombre de demandes de dérogations individuelles à l'horaire de 24 heures en raison de contraintes personnelles ou pour permettre le cumul de plusieurs activités ;
- le nombre et la nature des emplois concernés par la dérogation prévue au paragraphe 2.2.1 ;
- le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus, la durée globale et le volume de ces avenants.

Article 8

Autres dispositions

En lien avec l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à réduire les écarts de situation pouvant résulter d'un emploi à temps partiel.

Dans cet objectif, lors de l'entretien professionnel, la situation de l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel sera examinée. Dans ce cadre, en fonction des caractéristiques et de la taille de l'entreprise, les entreprises de la branche veilleront à ce que l'ensemble des postes de travail et des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Des indicateurs de suivi neutres et non discriminants seront élaborés à cet effet, par l'observatoire prospectif des emplois, des métiers et des qualifications, tels que la formation, les acquis de l'expérience, le développement des compétences, l'autonomie, la variété des tâches, le sens donné au travail, etc.

A l'occasion du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que le personnel travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux accordés aux salariés à temps complet par la loi, la convention collective nationale et les accords de branche, ainsi que ceux résultant des accords collectifs d'entreprises ou d'établissements.

Les salariés à temps partiel bénéficient par ailleurs d'une priorité d'emploi à temps complet et des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion que les salariés à temps plein.

Article 9

Suivi

Il est institué une commission paritaire de branche qui aura en charge le suivi du présent accord et ses modalités d'application. Cette commission paritaire restreinte se réunira une fois par an et sera composée d'un représentant, titulaire et suppléant, de chacune des organisations syndicales des salariés, signataires de l'accord et d'un nombre égal de représentants des organisations employeurs signataires.

Article 10

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2222-5 du code du travail.

Article 11

Dispositions finales

Les accords d'entreprise ne pourront déroger de manière moins favorable aux dispositions du présent accord.

Le présent accord s'appliquera au premier jour du mois suivant son extension. Son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 3 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SYNERPA ;

FHP.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FFSAS CFE-CGC ;

FSS CFTC ;

FPSPS FO.