

Accord professionnel
FAMILLES RURALES

ACCORD N° 1 DU 19 NOVEMBRE 2014

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550004M

PRÉAMBULE

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 comporte une série de mesures visant à mieux protéger les salariés qui travaillent à temps partiel et instaure notamment une durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures. Outre les exceptions légalement prévues, elle organise par ailleurs la possibilité pour les partenaires sociaux d'une branche de déroger à ces 24 heures compte tenu des spécificités de l'activité et donc de l'emploi dans certains secteurs professionnels.

Association familiale, Familles rurales agit au plus près des familles dans les territoires ruraux et périurbains pour répondre aux besoins de chacun à tous les âges de la vie. Il en résulte que les activités de Familles rurales comportent des spécificités nécessitant d'adapter le cadre prévu par la loi du 14 juin 2013 :

- la nature intermittente, voire occasionnelle, d'un certain nombre d'activités pratiquées (accueil périscolaire, activités de loisirs...) ;
- la nature même du service rendu, accompagnement individualisé, intervention à domicile (aide et maintien à domicile, activités d'écoute et de conseil...) ;
- la localisation des services rendus dans des zones de faible densité de population, avec pour corollaire un moindre niveau d'activité et des contraintes de déplacement.

Ces spécificités rendent difficile et même impossible, dans certains cas, la mise en place de contrats proposant un temps de travail d'au moins 24 heures hebdomadaires.

De même, certaines activités (périscolaires, interventions à domicile) impliquent parfois deux interruptions dans la journée.

La population salariée de Familles rurales compte 80 % de salariés en CDI. Cinquante-cinq pour cent des salariés interviennent à temps partiel, 39 % travaillent moins de 24 heures par semaine, mais la moitié d'entre eux ont au moins un deuxième employeur.

Pour prendre en compte les contraintes d'organisation des activités de Familles rurales et lutter contre le temps partiel subi et les situations de précarité qui en découlent ;

Pour permettre aux employeurs de Familles rurales de disposer d'un cadre rassurant pour poursuivre leurs efforts de création d'emplois ;

Attachés à prendre en compte et à répondre aux besoins des familles même dans des zones de faible densité démographique ;

Avec pour volonté de consolider les emplois existants par la mutualisation avec d'autres réseaux d'employeurs sur les territoires d'intervention de Familles rurales ;

Pour favoriser l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle,

il a été convenu ce qui suit par les partenaires sociaux :

Article 1^{er}

Durées de travail minimum

Dans le respect des articles L. 3123-14-1 et suivants du code du travail, il est proposé l'établissement, pour tous les employeurs relevant de la convention collective Familles rurales, de plusieurs planchers d'heures minimum en fonction des groupes de métiers figurant dans la grille de classification :

- groupe 1 et groupe 2 (fiches métiers 2.1 a à 2.4 a) : le plancher est fixé à 104 heures mensuelles (soit 24 heures hebdomadaires) ;
- groupe 2 (fiches métiers 2.5 a à 2.9 a) : le plancher est fixé à 75,77 heures mensuelles (soit 17 h 30 hebdomadaires) ;
- groupes 3 et 4 : le plancher est fixé à 8,66 heures mensuelles (soit 2 heures hebdomadaires), sauf pour les métiers relevant du maintien à domicile où le plancher est fixé à 45 heures mensuelles (soit 10 h 39 hebdomadaires).

Ces dispositions s'appliquent aux contrats à durée indéterminée ou déterminée à temps partiel.

Article 2

Cas particuliers et dérogations

Etudiants de moins de 26 ans : conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés étudiants de moins de 26 ans ne se verront fixer aucun horaire minimal.

Contrats aidés : les contrats aidés ne sont pas soumis aux 24 heures hebdomadaires minimum car ils bénéficient d'un régime juridique spécifique.

Demande des salariés : un salarié peut, sur demande écrite motivée, faire part à son employeur de contraintes personnelles l'obligeant à effectuer moins d'heures par mois que ce que prévoit le présent accord pour sa catégorie professionnelle. L'employeur devra informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Refus de l'employeur : pour les contrats de travail à temps partiel en cours et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, les employeurs bénéficient de la dérogation à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique de l'association.

CDD : les salariés recrutés en CDD pour remplacer un salarié absent verront leur durée de travail calquée sur celle du salarié remplacé ou sur le temps de travail non assuré par le titulaire du poste (temps partiel thérapeutique ou parental) et ne respectera donc pas obligatoirement la durée minimale conventionnelle.

Article 3

Garanties et contreparties accordées aux salariés

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités et d'atteindre a minima 24 heures par semaine, les garanties suivantes leur sont accordées :

1. Cumul d'emplois et changement du planning

Les salariés dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 24 heures et dont le contrat de travail n'est pas régi par un accord d'aménagement du temps de travail peuvent refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle (les plannings doivent être notifiés aux salariés au moins 7 jours avant le début de leur exécution, mais une modification du planning ne pourra en tout état de cause être imposée dans un délai inférieur à 3 jours, ce délai étant de 24 heures dans l'aide à domicile).

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute ni faire l'objet d'une sanction.

2. Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées complètes

La répartition horaire des salariés à temps partiel doit être organisée, dans la mesure du possible, de manière à regrouper les heures de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié peut renoncer au regroupement de ses heures de travail soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

3. Obligation de formation

Par ailleurs, les salariés travaillant moins de 24 heures par semaine devront suivre tous les 3 ans une formation ayant pour but de favoriser leur employabilité et leur évolution professionnelle.

4. Priorité d'information concernant les opportunités d'emploi

Les employeurs s'engagent à proposer en priorité aux salariés à temps partiel les opportunités d'emploi correspondant à leurs compétences et à leur zone géographique.

5. Rechercher des possibilités de cumul d'emplois avec d'autres employeurs

Les employeurs s'engagent à rechercher des rapprochements avec d'autres employeurs de la zone géographique pour étudier les possibilités de mutualisation et de cumul d'emplois, pour compléter le temps de travail des salariés. Pour inciter les employeurs à lutter contre la précarité et le temps partiel subi, un point annuel sera effectué avec le salarié lors de son entretien d'évaluation.

Article 4

Complément d'heures

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, l'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

Les parties conviennent que le nombre d'avenants de complément d'heures est limité à 4 avenants par an et par salarié.

Il est convenu que dans le cadre du remplacement d'un salarié temporairement absent et quel que soit le motif de l'absence, aucune limite en nombre d'avenants n'est fixée.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;
- la durée de l'avenant ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition des horaires durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses.

L'employeur proposera en priorité les compléments d'heures aux salariés qui auront exprimé leur volonté d'augmenter leur temps de travail.

Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Si l'avenant devait porter la durée du travail du salarié à un temps plein, les heures travaillées au-delà de la durée légale du travail seront récupérées ou rémunérées conformément aux dispositions légales.

Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié redevient celle initialement fixée au contrat de travail.

Article 5

Entrée en vigueur

L'application du présent accord entrera en vigueur à compter de la date de l'arrêté prononçant son extension.

Article 6

Suivi et révision

Une commission de suivi du présent accord se réunira 2 ans après son entrée en vigueur, afin de faire un bilan qualitatif et quantitatif de son application.

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 7

Dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 19 novembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAFR.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

FSS CFTC.