

Accord de branche
ENSEIGNEMENT AGRICOLE
(secteur des établissements catholiques)

ACCORD NATIONAL DE BRANCHE DU 16 DÉCEMBRE 2014
RELATIF AU TEMPS PARTIEL DANS LES ÉTABLISSEMENTS CATHOLIQUES
D'ENSEIGNEMENT AGRICOLE RELEVANT DE L'ARTICLE L. 813-8
DU CODE RURAL ET DE LA PÊCHE MARITIME
NOR : AGRS1597020M

Entre :
La FFNEAP ;
L'UNEAP,
D'une part, et
La FEP CFDT ;
Le SYNEP CFE-CGC ;
Le SNEIP CGT ;
Le SPELC,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale légale de travail hebdomadaire fixée à 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel). Elle prévoit la possibilité pour les branches d'adapter l'organisation des horaires aux besoins et spécificités des branches professionnelles en permettant de déroger à cet horaire minimal.

Les partenaires sociaux adhèrent à l'objectif des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sur le temps partiel qui visent à réduire la précarité. Les signataires du présent accord veulent dans ce cadre favoriser, par une organisation du travail adaptée, l'accès au temps plein, dans ou en dehors de l'établissement.

Deux aspects caractérisent l'emploi dans la branche :

- 48 % des salariés sont à temps partiel ;
- 1/3 des salariés ont un contrat de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires.

Le recours au temps partiel dans les structures de formation initiale, continue ou d'apprentissage relevant de la branche s'explique par la nature, le rythme, les spécificités de leurs activités qui induisent des modalités de fonctionnement particulières liées principalement à l'organisation des différents temps de formation.

Il se justifie aussi, notamment, par les activités liées aux exploitations agricoles annexes, halls technologiques et ateliers pédagogiques, à l'accueil de groupes, aux internats fonctionnant en continu, aux activités d'animation des territoires, de recherche et d'expérimentation, aux chantiers d'insertion.

Les contraintes des établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L. 813-8 du code rural et de la pêche maritime ainsi que celles des structures de formation continue et d'apprentissage affiliées au CNEAP ne permettent pas d'envisager de porter systématiquement à hauteur de près de 70 % d'un équivalent temps plein l'ensemble des contrats de travail ou de recruter sur la base de ce seuil légal.

Le constat est également fait d'une part non négligeable de salariés à faible temps partiel qui bénéficient par ailleurs d'une autre activité professionnelle.

Les partenaires sociaux ont pris en compte la réalité de l'emploi, la réalité économique de la branche et la nécessité pour les structures de bénéficier de dérogations aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi pour tenir compte des contraintes auxquelles elles sont confrontées, en particulier celles des établissements de petite taille et ceux situés en zone rurale.

Ils réaffirment leur volonté de sécuriser l'emploi et de développer les potentialités de recrutement en facilitant l'accès à l'emploi en créant les conditions favorables à l'accroissement de l'activité des établissements et des personnels ainsi recrutés.

Ils s'attachent à permettre aux établissements de continuer à offrir aux jeunes et aux adultes en formation les meilleures conditions d'accueil, de qualité dans les enseignements dispensés, tout en favorisant la cohérence pédagogique au sein de l'équipe. De la même manière, ils souhaitent offrir aux établissements ou centres les souplesses de fonctionnement inhérentes aux activités de la branche.

Dans le même temps, la réflexion menée par les partenaires sociaux sur le travail à temps partiel se traduit par la volonté commune de lutter contre la précarité de l'emploi, de développer les moyens permettant de réduire le temps partiel « subi », de favoriser le développement des compétences et, par voie de conséquence, la formation des salariés concernés dans l'objectif de leur permettre d'accéder au temps plein, si nécessaire par la polycompétence ; ceci dans l'esprit de la loi et afin de favoriser l'accroissement du taux d'activité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont voulu réviser l'accord conclu le 11 mars 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail pour améliorer les garanties offertes aux salariés à temps partiel, notamment pour faciliter le cumul d'emplois.

Ils s'engagent à assurer un suivi de la situation des salariés à temps partiel dans la branche par le biais de traitement de données chiffrées.

Article 1^{er}

Durée du travail des salariés à temps partiel

1.1. Durée minimale

L'article L. 3123-14-1 du code du travail fixe la durée minimale de travail du salarié à temps partiel à 24 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent annuel du nombre d'heures de travail effectif de référence.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-3 du code du travail et pour tenir compte des contraintes organisationnelles de la branche, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17,5 heures (17 heures 30 minutes) par semaine ou à l'équivalent mensuel, ou à l'équivalent annuel du nombre d'heures de travail effectif de référence défini à l'article 2 de l'accord de branche du 11 mars 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

1.2. Dérogations

1.2.1. Dérogations spécifiques à certains emplois

Pour certains emplois, la durée minimale de travail peut être inférieure au seuil prévu au 1.1.

Ainsi, la durée minimale hebdomadaire de travail ou l'équivalent mensuel ou annuel est fixée à :

- 2 heures pour l'emploi d'enseignant en formation initiale (2/18) ;
- 3 heures pour l'emploi de personnel éducatif en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers (3/35) ;
- 7 heures pour les emplois suivants (7/35) :
 - formateurs en formation continue ou apprentissage, soit 3,5 heures d'AF (acte de formation tel que défini dans la convention collective des personnels de formation) ;
 - technicien informatique et numérique ;
 - chargé de communication, des relations extérieures, du développement ;
- 8 heures pour les emplois suivants (8/35) :
 - agent de prévention et de sécurité (appellation RNCP pour « veilleur de nuit ») ;
 - éducateur de vie scolaire (EVS) ou assistant éducateur de vie scolaire (AEVS) de nuit dans le cadre des internats fonctionnant en continu au-delà de 4 nuits.

1.2.2. Dérogations à la demande du salarié

Une durée de travail inférieure à celle prévue au 1.1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article.

1.2.3. Dérogations spécifiques à certaines situations

Conformément aux dispositions légales, aucune durée minimale n'est applicable aux contrats conclus avec des jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études et les salariés dont le parcours d'insertion le justifie.

Par ailleurs, en dehors des emplois visés au 1.2.1, certaines situations spécifiques nécessitent ou justifient des recrutements pour un horaire inférieur au seuil de 17,5 heures. Il en est ainsi des contrats à durée déterminée de remplacement pour lesquels l'horaire minimal hebdomadaire de travail est fixé à 3,5 heures ou à l'équivalent mensuel ou annuel et des contrats conclus avec des personnes bénéficiant d'une pension de retraite.

Article 2

Garanties accordées aux salariés à temps partiel dont le contrat déroge à la durée minimale légale en contrepartie des durées minimales dérogatoires

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier d'horaires réguliers ou facilitant le cumul de plusieurs activités dans le but d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les garanties suivantes leur sont accordées.

Les salariés à temps partiel hebdomadaire bénéficient d'horaires de travail réguliers.

Les horaires de ces salariés devront être regroupés par journées ou demi-journées, sauf contraintes précisées par écrit et acceptées par les deux parties. Une demi-journée est une plage horaire de 3,5 heures consécutives, quel que soit son positionnement.

Les salariés en situation de cumul d'emplois ou d'activités peuvent refuser toute modification de la répartition de leur durée du travail si celle-ci n'est pas compatible avec l'exercice de leur autre activité professionnelle. Le refus d'accomplir des heures complémentaires ne peut dans cette situation faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Le salarié en situation de multi-employeurs informera son employeur des heures et de la répartition de celles-ci auprès de son ou de ses autres employeurs. A défaut d'information sur les heures effectuées dans le cadre d'une autre activité, le salarié ne bénéficie pas des dispositions ci-dessus.

Article 3

Amplitude de la journée et interruptions de travail dans la journée

L'amplitude de la journée de travail des salariés à temps partiel est de 13 heures maximum en tenant compte des éventuelles pauses et interruptions. L'amplitude sera de 15 heures pour les salariés dont le repos quotidien aura été réduit à 9 heures conformément aux dispositions de l'article 7 de l'accord de branche sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Afin de limiter les coupures quotidiennes, les horaires de travail des salariés à temps partiel devront respecter les dispositions suivantes :

- aucune interruption lorsqu'ils travaillent 3,5 heures ou moins dans une journée ;
- pas plus d'une interruption lorsqu'ils travaillent plus de 3,5 heures et moins de 6 heures dans une journée ;
- pas plus de deux interruptions lorsqu'ils travaillent 6 heures ou plus dans une journée : dans ce cas, il ne peut y avoir plus d'une interruption de 2 heures ou plus.

Sont exclues de ces dispositions les personnes affectées aux soins des animaux ou à l'accueil de groupes.

Lorsque la journée comporte deux interruptions, dont une de plus de 2 heures, l'établissement indemnise les frais liés au second déplacement, selon le barème en vigueur dans l'établissement.

Article 4

Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée à 1/3 avec l'accord des intéressés et après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque heure effectuée dans la limite de 10 % de la durée inscrite au contrat de travail donne lieu à une majoration de 15 %.

Les heures au-delà de 1/10 sont majorées de 25 %.

En aucun cas le recours aux heures complémentaires ne peut porter la durée hebdomadaire de travail à hauteur du temps plein.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires 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.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

Le contrat de travail mentionne les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article 5

Complément d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail peut être proposé au salarié pour augmenter temporairement la durée du travail prévue à son contrat.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus sur une période allant du 1^{er} septembre au 31 août ne peut excéder cinq, sauf si les avenants sont justifiés par le remplacement d'un ou de plusieurs salariés absents et nommément désignés dans l'avenant.

L'employeur met en œuvre une procédure pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de complément d'heures. Les salariés volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures pour occuper des emplois ressortissant ou non de leur catégorie professionnelle, sous réserve de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix est déterminé en fonction de critères objectifs. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel de la procédure mise en place, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif du recours aux avenants de complément d'heures.

L'acceptation d'un complément d'heures est formalisée par la rédaction d'un avenant au contrat de travail qui indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle et précise qu'au terme de l'avenant le salarié retrouve ses conditions initiales d'emploi telles que prévues au contrat de travail. En cas de remplacement d'un salarié absent ou dont la durée du travail a été temporairement réduite, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire correspondant à la classification de l'emploi concerné, en tenant compte de l'ancienneté du salarié bénéficiaire de l'avenant. Les heures éventuellement accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus par un salarié d'accepter un complément d'heures par avenant ou de renouveler celui-ci n'est pas constitutif d'une faute.

Dans le cadre d'un avenant portant complément d'heures conclu pour le remplacement d'un salarié, la durée du travail pourra être portée à hauteur du temps plein pour la durée de l'avenant.

Article 6

Priorité d'emploi

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cette priorité s'exerce également sur un emploi ne ressortissant pas à la catégorie professionnelle du salarié, à condition que celui-ci remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Afin de respecter l'esprit de la loi de sécurisation de l'emploi, la recherche de complément d'horaire pour le salarié au sein de l'établissement pourra s'effectuer en lui proposant des fonctions

complémentaires de son activité principale et compatibles avec ses compétences, conformément aux dispositions de l'article 5.

Article 7

Evolution professionnelle du salarié

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation professionnelle et de la promotion des personnes.

Ils s'engagent à permettre le développement des parcours professionnels, notamment à l'occasion des entretiens obligatoires, grâce à l'acquisition de compétences nouvelles en vue d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'augmenter leur temps de travail et d'accéder plus facilement à un temps plein dans la structure – y compris par la polycompétence – ou de rendre par ce biais plus facile la recherche d'un complément d'activité chez un autre employeur.

Article 8

Modification de l'accord de branche du 11 mars 1999

Les articles 16.2, 16.4 et 17 de l'accord de branche du 11 mars 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail sont modifiés comme suit :

« Article 16.2

Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée à 1/3 avec l'accord des intéressés et après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Chaque heure effectuée dans la limite de 10 % de la durée inscrite au contrat de travail donne lieu à une majoration de 15 %.

Les heures au-delà de 1/10 seront majorées de 25 %.

En aucun cas le recours aux heures complémentaires ne peut porter la durée hebdomadaire de travail à hauteur du temps plein.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires 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.

Lorsque, au cours d'une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié aura dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, celui-ci devra être modifié, sous réserve d'un délai de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné. La différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué devra être ajoutée à l'horaire antérieurement fixé.

Le contrat de travail mentionne les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. »

« Article 16.4

Interruptions de travail dans la journée

Afin de limiter les coupures quotidiennes, les horaires de travail des salariés à temps partiel devront respecter les dispositions suivantes :

- aucune interruption lorsqu'ils travaillent 3,5 heures ou moins dans une journée ;

- pas plus d’une interruption lorsqu’ils travaillent plus de 3,5 heures et moins de 6 heures dans une journée ;
- pas plus de deux interruptions lorsqu’ils travaillent 6 heures ou plus dans une journée : dans ce cas, il ne peut y avoir plus d’une interruption de 2 heures ou plus.

Sont exclues de ces dispositions les personnes affectées aux soins des animaux ou à l’accueil de groupes.

Lorsque la journée comporte deux interruptions, dont une de plus de 2 heures, l’établissement indemnise les frais liés au second déplacement, selon le barème en vigueur dans l’établissement.

En fonction des charges de travail, les horaires pourront être modifiés dans les conditions fixées à l’article 16.5.

Le contrat de travail sera obligatoirement écrit et devra comporter les mentions suivantes : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

Afin que les fluctuations d’horaires soient sans incidence sur la rémunération versée au salarié, les établissements pourront procéder au lissage de la rémunération.

Lorsque, sur la période de référence, la durée moyenne réellement effectuée par le salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, la durée prévue dans le contrat est modifiée en ajoutant à l’horaire antérieurement fixé la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée. Le réajustement de l’horaire contractuel s’opère sous réserve d’un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Le décompte du temps de travail sera effectué conformément aux dispositions de l’article 15. »

« Article 17

Priorité d’emploi : principe et modalités

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent. L’employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cette priorité s’exerce également sur un emploi ne ressortissant pas à la catégorie professionnelle du salarié à condition que celui-ci remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Afin de respecter l’esprit de la loi de sécurisation de l’emploi, la recherche de complément d’horaire pour le salarié au sein de l’établissement pourra s’effectuer en lui proposant des fonctions complémentaires de son activité principale et compatibles avec ses compétences, conformément aux dispositions de l’article 5 de l’accord du 16 décembre 2014 sur le temps partiel.

Tout salarié souhaitant passer d’un temps plein à un temps partiel et inversement en fait la demande au chef d’établissement par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Le salarié précisera dans sa demande la durée du travail souhaitée, la date à laquelle il en souhaite la mise en œuvre.

La réponse de l’employeur doit intervenir par lettre recommandée avec avis de réception ou être remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, la réponse en explicitera les raisons objectives. La demande ne peut être refusée qu’en cas d’absence d’emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de

l'absence d'emploi équivalent, ou s'il est établi que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'établissement. »

Article 9

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie, à tout moment, en respectant les dispositions légales.

En cas de modification législative ou réglementaire sur le temps partiel, les parties s'engagent à le réviser en conséquence.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt.

Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

L'entrée en vigueur du présent avenant est subordonnée à la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il entrera en vigueur le lendemain de cette date.

Fait à Paris, le 16 décembre 2014.

(Suivent les signatures.)