

Brochure n° 3218

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL  
(Centres sociaux et socioculturels,  
associations d'accueil de jeunes enfants,  
associations de développement social local)**

**AVENANT N° 01-15 DU 15 JUIN 2015**

**RELATIF AU TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1550680M

IDCC : 1261

**PRÉAMBULE**

Par l'avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013 intitulé « Durée, aménagement du temps de travail et dispositifs relatifs à la sécurisation de l'emploi », les organisations syndicales de salariés signataires et le SNAECESO se sont notamment engagés à travailler sur les formes de mutualisation de l'emploi et les conditions d'aménagement du temps de travail dans la branche des acteurs du lien social et familial (titres I<sup>er</sup> et II de l'avenant). Ces dispositions sont maintenues et, dans le cadre du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre cette démarche, notamment sur les conditions et modalités de mutualisation des emplois dans la branche ainsi qu'en matière de gestion prévisionnelle des emplois.

L'avenant n° 01-13 prévoyait par ailleurs, en son titre III, de recourir au travail à temps partiel pour des durées inférieures à la nouvelle durée légale de 24 heures.

Cet avenant ayant été signé dans les meilleurs délais après l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, les dispositions du paragraphe 1 du titre III portant sur le travail à temps partiel ont été conclues pour une durée déterminée de 1 an, courant à compter du lendemain de la parution de l'arrêté ministériel d'extension en date du 26 avril 2014.

A la suite de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 01-13, l'observatoire emploi formation de la branche a été mandaté par la commission paritaire nationale de négociation pour une étude sur l'emploi des salariés à temps partiel. Les résultats lui ont été présentés au cours de sa séance du 28 janvier 2015.

Au regard de ces résultats, les partenaires sociaux entendent modifier par cet avenant les dispositions de l'avenant n° 01-13 du 14 novembre 2013 relatives aux salariés à temps partiel.

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

*Durée de travail à temps partiel*

L'article 2.1.6 « Durée de travail » du chapitre IV « Durée et conditions de travail » de la convention collective nationale est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

## « 2.1.6. Durée de travail

### 2.1.6.1. Conditions et modalités de dérogation à la durée minimale de travail

Selon l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée 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.

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la branche, il peut être dérogé à cette durée légale minimale de travail du salarié à temps partiel dans les conditions prévues par la loi et par les modalités conventionnelles détaillées ci-après.

#### a) Intervenants techniques

Quelle que soit la taille de l'entreprise, les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'intervenant technique bénéficient d'une durée minimale de travail de 1 heure par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, ou de l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, si le poste le justifie dans l'entreprise.

#### b) Entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de moins de 20 salariés équivalents temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, animateur d'activité, auxiliaire petite enfance ou de soins, éducateur petite enfance, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur, la durée minimale de travail est fixée à 17 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

#### c) Entreprises de 20 salariés et plus équivalents temps plein (ETP)

Dans les entreprises de 20 salariés et plus équivalents temps plein (ETP), dès lors que le poste le justifie et en lien notamment avec les financements structurels dont dispose chaque entreprise, il peut être dérogé, dans les conditions suivantes, à la durée minimale de travail prévue par la loi :

- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'animateur d'activité, la durée minimale de travail est fixée à 5 heures par semaine, ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère d'agent de maintenance, animateur, auxiliaire petite enfance ou de soins, chargé d'accueil, comptable, personnel administratif, personnel de service ou secrétaire, la durée minimale de travail est fixée à 8 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail ;
- pour les salariés dont l'emploi est rattaché à l'emploi repère de coordinateur ou d'éducateur petite enfance, la durée minimale de travail est fixée à 17 h 50 par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord d'aménagement conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Les dérogations prévues au présent article 2.1.6.1 feront l'objet d'une évaluation tous les 3 ans. Pour ce faire, les partenaires sociaux demanderont des études régulières à l'observatoire emploi formation.

#### 2.1.6.2. Garanties accordées aux salariés

Afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités de manière à atteindre une durée globale d'activité professionnelle correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale de travail de 24 heures (calculée dans le cadre d'aménagement de la durée de travail), les garanties suivantes sont accordées aux salariés à temps partiel.

##### a) Cumul de plusieurs emplois et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

##### b) Regroupement des horaires de travail sur des demi-journées ou journées régulières ou complètes

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 2.1.6.1 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes :

- à l'exception des emplois rattachés à l'emploi repère d'intervenant technique, dont la durée minimale de travail est fixée à 1 heure par semaine, un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période.
- la journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

D'autres modalités de regroupement des horaires de travail sur la demi-journée ou la journée complète ou régulière peuvent être prévues par accord d'entreprise.

##### c) Priorité pour occuper ou reprendre un emploi d'une durée supérieure

Les salariés à temps partiel visés par le présent article 2.1.6.1 et qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi sur une durée au moins égale à celle prévue par la loi bénéficient d'une 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. »

## Article 2

### *Durée et entrée en vigueur*

Les parties demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Tel qu'exigé par l'article L. 3123-14-3 du code du travail, le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension, et ce pour une durée indéterminée.

## Article 3

### *Révision*

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions légales et réglementaires.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 15 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNAECSO.

**Syndicats de salariés :**

FSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FFSAS CFE-CGC.