

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 30 JUIN 2015
RELATIF AU TEMPS PARTIEL DANS LES ASSOCIATIONS
GESTIONNAIRES DES CFA BTP

NOR : ASET1550782M

Vu l'accord collectif du 30 juin 2015 portant statut du personnel des associations,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

S'inscrivant dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015, les partenaires sociaux ont engagé une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives aux salariés à temps partiel concernant :

- la durée minimale de travail fixée par l'article L. 3123-14-1 du code du travail à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ;
- les heures complémentaires des salariés à temps partiel, régies par les articles L. 3123-17 et suivants du code du travail.

La loi et l'ordonnance précitées autorisent les partenaires sociaux, par voie d'accord collectif étendu, à permettre aux entreprises entrant dans son champ d'application :

- de fixer, dans certaines conditions, une durée minimale de travail inférieure à la durée minimale légale, conformément à l'article L. 3123-14-4 du code du travail ;
- de dépasser, sous certaines conditions et dans certaines limites, la limite légale dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires, conformément à l'article L. 3123-18 du code du travail ;
- de proposer par voie d'avenant à leurs salariés à temps partiel d'augmenter temporairement la durée de travail contractuelle, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés à temps partiel des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics, ci-après respectivement dénommés « associations » et « CFA », créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

TITRE I^{ER}
DISPOSITIONS COMMUNES

Article 2

Dérogations à la durée minimale légale de travail

2.2.1. Compte tenu des contraintes notamment organisationnelles et budgétaires inhérentes au fonctionnement des CFA et, en particulier, au temps de formation conventionnellement dû aux apprentis, des dérogations à la durée minimale légale de travail sont prévues, conformément à l'article 2.2.2 ci-après, afin :

- d'assurer un complément pour compenser les temps partiels choisis par les salariés ;
- de prendre en charge l'excédent d'heures de formation résultant de l'effectif d'apprentis, de stagiaires et de jeunes sous statut scolaire ;
- de faire face aux surcharges de travail auxquelles sont confrontés les salariés.

2.2.2. Par dérogation à la durée minimale légale de travail et exclusivement dans les cas précisés à l'article 2.2.1 ci-dessus, la durée minimale de travail à temps partiel des salariés des associations est fixée à 7 heures de travail par semaine ou, le cas échéant, selon la répartition de la durée de travail retenue dans le contrat de travail, à l'équivalent mensuel de cette durée (30,34 heures).

2.2.3. La dérogation prévue à l'article 2.2.2 du présent accord ne fait pas obstacle aux dérogations fixées par la loi.

Ainsi :

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale ou à celle dérogatoire fixée à l'article 2.2.1 ci-dessus :

- peut être fixée, sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités ;
- est fixée de droit au salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

La durée minimale légale de travail ou celle dérogatoire fixée à l'article 2.2.2 ci-dessus ne s'applique pas :

- aux contrats aidés ;
- aux contrats conclus par des entreprises de travail temporaire d'insertion ou dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours calendaires ;
- aux contrats à durée déterminée ou aux contrats temporaires conclus pour le remplacement d'un salarié absent. Cette dernière exclusion ayant pour objet de faire correspondre le temps de travail du remplaçant avec celui du remplacé dont la durée de travail serait, par dérogation, inférieure à la durée minimale légale ou à celle fixée à l'article 2.2.2 ci-dessus.

Article 3

Garanties liées aux dérogations à la durée légale de travail

En contrepartie des dérogations aux durées minimales de travail résultant de l'article 2 ci-dessus :

3.1. Les salariés à temps partiel concernés bénéficient d'horaires de travail réguliers regroupés :

- par demi-journée complète de 2 heures minimum ;
- ou par journée complète de 4 heures minimum dont, le cas échéant, 2 demi-journées complètes de 2 heures minimum.

Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

3.2. Les salariés à temps partiel concernés qui cumulent plusieurs emplois ont la possibilité de refuser un changement d'horaires de travail s'il n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle.

Article 4

Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle de travail dans la limite de 1/10 de cette durée sont majorées au taux légal de 10 %.

En application des articles L. 3123-18 et L. 3123-19 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut, sous réserve de l'accord exprès du salarié, être porté au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail dans la limite de 1/3 de cette même durée.

Les heures réalisées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail limitées à 1/3 de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Article 5

Augmentation de la durée contractuelle de travail

Les dispositions du présent article sont prises en application de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Elles répondent à un intérêt commun des associations pour limiter le recours aux contrats à durée déterminée et des salariés à temps partiel désireux d'augmenter leur durée de travail.

5.1. Modalités

La durée contractuelle de travail d'un salarié à temps partiel peut, avec l'accord de celui-ci, être augmentée temporairement par un avenant à son contrat de travail, établi conformément aux dispositions légales relatives au temps partiel.

En fonction des besoins de fonctionnement de l'association et préalablement à toute embauche extérieure, une augmentation temporaire de la durée de travail est proposée à chaque salarié à temps partiel ayant la qualification requise.

Les salariés intéressés en informent par écrit l'association.

En cas de pluralité de demandes, l'association s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés en fonction des critères suivants classés par ordre d'importance :

- les aptitudes professionnelles du salarié ;
- les disponibilités du salarié en fonction des besoins de l'association ;
- l'ancienneté du salarié ;
- les dates de remise des demandes écrites des salariés.

Une augmentation temporaire de la durée de travail ne peut toutefois être conclue dans ce cadre que lorsque la durée de travail proposée au salarié par voie d'avenant à son contrat de travail est supérieure à 1/10 de la durée de travail de son contrat de travail.

Le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus par an et par salarié est fixé à huit, en dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné pour lesquels le nombre d'avenants n'est pas limité.

L'association informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des critères retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours aux avenants.

L'augmentation de la durée contractuelle de travail ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail.

5.2. Rémunération

Les heures de travail accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les heures de travail au plus égales à la durée de travail fixée par l'avenant sont rémunérées au taux des heures normales.

Article 6

Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel

L'association s'engage à porter à la connaissance de tout salarié à temps partiel la liste des emplois disponibles et de leur donner priorité pour l'attribution d'un emploi, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, d'une durée de travail supérieure à la leur, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent.

TITRE II

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS

Article 7

Organisation pédagogique des activités des formateurs à temps partiel

Les modalités d'organisation des activités des formateurs à temps partiel devront respecter les recommandations d'ordre pédagogique préconisées par la direction de la formation du CCCA-BTP.

TITRE III

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 8

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

Il entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2015.

Article 9

Interprétation

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir à la requête de la partie la plus diligente le plus tôt possible et au plus tard dans les 2 mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

Article 10

Adhésion

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

Article 11

Révision

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires. La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause et des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

Article 12

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

Article 13

Notification. – Dépôt. – Extension. – Validité

13.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

13.2. Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

13.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 14

Information des salariés et des représentants du personnel

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;
- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CCCA-BTP.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

CGT CFA ;

CFE-CGC BTP ;

SNP FO.