

Brochure n° 3014

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS**  
**ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

---

**ACCORD N° 17 DU 10 DÉCEMBRE 2018**  
**RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET AU TEMPS PARTIEL**

NOR : ASET1950095M  
IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

À la suite de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instaurant une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaires pour les salariés à temps partiel, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs avaient conclu l'accord n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel dans la branche. Cet accord d'une durée déterminée de 4 ans a été prolongé pour une durée de 1 an par un avenant de prorogation du 14 décembre 2017.

En effet, afin d'entamer de nouvelles négociations sur ce sujet, les partenaires sociaux avaient souhaité se donner du temps afin de réaliser un état des lieux sur le temps partiel et sur la mise en application des différentes mesures prises dans le cadre de cet accord n° 12.

Conformément aux engagements pris dans l'avenant de prorogation, un groupe paritaire de travail s'est constitué et réuni au cours du premier semestre 2018 afin d'établir un état des lieux et des préconisations.

L'état des lieux a pu être réalisé à partir d'une enquête spécifique à la mise en œuvre de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014. Les résultats recueillis et analysés ont permis de mettre en évidence que les dispositions dudit accord étaient globalement adaptées à la réalité de fonctionnement des structures de la branche. Toutefois, ils ont également mis en exergue que les dispositions de l'accord visant à la sécurisation de l'emploi ainsi que les contreparties à la dérogation à la durée minimale du temps de travail en matière de formation n'avaient que trop peu été mise en œuvre.

Afin d'y répondre, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de renforcer les mesures de l'accord initial afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés occupant les emplois visés par lesdites dérogations au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir l'emploi au sein de la branche professionnelle des foyers et services pour jeunes travailleurs et participer, par l'adoption de divers dispositifs, à l'employabilité des salariés concernés. Par le présent accord, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs souhaitent ainsi rappeler leur attachement à toutes mesures et tous dispositifs permettant la sécurisation et le maintien de l'emploi, tels que la mutualisation et le partage de l'emploi, au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

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

### *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

## **Article 2**

### *Sécurisation de l'emploi*

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessaire réflexion anticipatrice et prospective sur la sécurisation d'emploi au sein de la branche professionnelle dans le cadre d'un objectif partagé :

- d'éviter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités constitutives ou la taille des infrastructures, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les nouveaux salariés en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels ;
- de participer à l'employabilité des salariés au sein et en dehors de la branche professionnelle.

La branche, dans sa mission de soutien aux entreprises, a décidé de mettre en œuvre les dispositions suivantes afin de permettre à chacun d'atteindre ces objectifs. Les actions prévues aux articles 2.1, 2.2, 2.3, 7.3 et 11 du présent accord seront financées dans la limite des fonds conventionnels, tels que déterminés par la CPNEF.

### **Article 2.1**

#### *Partage de l'emploi*

Les partenaires sociaux voient dans le partage de l'emploi un éventuel levier de lutte contre la précarité ainsi qu'un outil permettant de consolider l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser une étude approfondie sur le partage de l'emploi devant s'inscrire dans un cadre plus large que la branche. Parmi les répondants à l'enquête spécifique relative à l'état des lieux de l'accord n° 12 du 9 janvier, certains indiquent avoir recours à des dispositifs de mutualisation des emplois. La branche décide d'étudier auprès de ces répondants les modalités utilisées.

L'ensemble de l'étude doit être mené à échéance du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Les résultats de cette étude doivent permettre de donner aux entreprises de la branche les outils nécessaires à la mise en place d'un tel dispositif.

## **Article 2.2**

### *Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

Dans le cadre des nouvelles missions de la branche en matière de formation professionnelle et de la renégociation de l'accord formation professionnelle prévue dans l'année 2019, les partenaires sociaux s'engagent à ce que dans le volet relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences soit prévu de mettre à disposition des entreprises des outils simples et pratiques leur permettant d'anticiper les besoins en compétences d'un point de vue tant quantitatif que qualitatif.

La politique instaurée par les partenaires sociaux comportera un ensemble de mesures visant à encourager la mise en œuvre de cette gestion prévisionnelle sur le terrain et à informer les employeurs et les salariés sur les dispositifs et les outils existants et sur les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois et leurs évolutions au sein de la branche. Les éventuelles passerelles avec des branches ou des secteurs d'activités connexes seront également recherchées.

## **Article 2.3**

### *Accès à la formation*

Les partenaires sociaux proposeront des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salariés ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale, au plus tard fin 2019.

Afin d'aboutir à ce développement de la formation professionnelle des salariés visés par une des dérogations prévues par le présent accord, la CPNEF devra :

- de façon générale :
  - prévoir annuellement un budget dédié, afin de faciliter le départ en formation de ces salariés et ce, conformément à l'article 7.3 du présent accord ;
  - inscrire et inclure dans ses priorités cette thématique chaque année ;
- pour le premier trimestre 2019 :
  - établir un bilan des départs en formation des salariés à temps partiel entre 2014 et 2018 ;
- pour le second trimestre 2019, sur la base de ce bilan, mettre en œuvre :
  - un parcours de formation qualifiant à destination de ces salariés ;
  - les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salariés et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la branche ou dans d'autres branches rencontrant des similarités d'emploi, dans le cadre du nouvel opérateur de compétences.
- établir un premier bilan des actions menées par la CPNEF au plus tard à la fin du 2<sup>e</sup> semestre 2020 puis un second bilan au plus tard à la fin du second semestre 2022 sur la base des éléments définis à l'article 11 du présent accord et apporter les éléments correctifs s'y nécessaire.

## **Article 3**

### *Définition du travail à temps partiel*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 alinéa 1<sup>er</sup> du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

## Article 4

### *Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel*

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée minimale de travail du 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.

## Article 5

### *Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié*

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale 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 minimale légale. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité social et économique (CSE) du nombre de demandes de dérogation individuelle.

## Article 6

### *Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur*

Pour les salariés rattachés aux emplois repères n° 1 « Agent de service » et n° 2 « Agent de restauration », la durée minimale est fixée à 10 heures hebdomadaires 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 au sein des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agent d'accueil et de sécurité », la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires 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 au sein des structures.

En effet, pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 1 « Agent de service », il convient de constater que la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs est composée d'une grande majorité d'associations de petite taille, mono-établissement, où la réalisation des travaux courants d'entretien et de nettoyage dépend en particulier de la superficie des parties communes, et de manière plus générale des infrastructures mises à disposition des usagers et de la diversification des activités vers un public extérieur.

Concernant l'emploi repère n° 2 « Agent de restauration », la dérogation stipulée reflète la large palette de services proposés au sein des structures de la branche professionnelle. Généralement ouverte que pour le déjeuner, la restauration peut être proposée uniquement aux usagers ou également être ouverte à l'extérieur.

Les agents de restauration réalisent les travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Le contenu de ces postes est variable et peut aller de la réalisation de la plonge à la préparation complète des repas sous l'autorité des cuisiniers.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agent d'accueil et de sécurité », les partenaires sociaux entendent conserver une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires 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 au sein des structures, afin de préserver une organisation du travail permettant de garantir le repos compensateur des travailleurs de nuit et le nécessaire roulement permettant d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 toute l'année.

La dérogation à la durée minimale légale pour les salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 tient compte de la particularité du secteur d'activité et permet de conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle. La dérogation pour ces emplois repères représente, de manière générale, un facteur, non seulement d'intégration d'un personnel faiblement qualifié mais aussi de lien social à l'égard du public accueilli en fonction du projet associatif de chaque organisme.

La dérogation à la durée du travail permet ainsi de tenir compte des différents types de services proposés par les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et des organisations de travail afférentes, lesquels sont également impactés par le territoire d'implantation et les besoins ressentis par les usagers.

## **Article 7**

### *Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire*

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle :

## **Article 7.1**

### *Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète*

Les horaires des salariés à temps partiel, dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, devront impérativement être regroupés par journée de travail leur permettant de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Par journée de travail complète, les partenaires sociaux entendent toute plage horaire de 4 heures minimum de travail continue.

Ainsi, au sein d'une même journée, les horaires de travail des salariés dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale ne comporteront donc aucune interruption d'activité.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, une répartition différente de la durée du travail pourra être retenue par avenant au contrat de travail, notamment par demi-journée de travail. L'employeur en informera les représentants du personnel.

Une répartition différente de la durée du travail pourra également être retenue par accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Dans tous les cas, les horaires doivent être regroupés afin de permettre aux salariés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

## **Article 7.2**

### *Changement de planning*

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée

Par ailleurs, l'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins 7 jours afin de permettre au salarié de s'organiser notamment au regard de ses obligations personnelles.

## **Article 7.3**

### *Formation professionnelle*

Les salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, doivent se voir proposer, à l'occasion des entretiens annuels d'activité et au moins une fois tous les 2 ans, une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

## **Article 8**

### *Heures complémentaires*

Conformément à l'article 8.2.2 de la convention collective nationale, le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

## **Article 9**

### *Complément d'heures par avenant temporaire*

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les structures et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 4 par année civile.

La durée totale des avenants temporaires signés dans l'année civile, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, ne peut en aucun cas être supérieure à 6 mois.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein. Par conséquent, la durée maximale de travail conclue dans le cadre d'un avenant temporaire est fixée à 34 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

## **Article 10**

### *Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire*

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leurs catégories professionnelles à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe annuellement les institutions représentatives du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

## **Article 11**

### *Bilan de l'application du présent accord*

Le bilan contiendra notamment les indicateurs suivants :

- nombre de salariés dans la branche par emploi repère et par durée de contrat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
- nombre de salariés à temps partiel dans la branche par emploi repère ;
- nombre de salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures par emploi repère ;
- nombre de salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures pour les emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 par durée de contrat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
- nombre desdits salariés par ancienneté dans le poste (inférieure à 2 ans, inférieure à 4 ans, inférieure à 6 ans, supérieure à 6 ans) ;
- nature des formations proposées auxdits salariés ;
- nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une action de formation ;
- nature et durée des formations suivies par lesdits salariés ;
- nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à titre temporaire, en fonction du motif ;
- nombre desdits salariés bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires par plage de 4 heures ainsi que les motifs de non-application de cette disposition ;
- nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à titre définitif ;
- nombre desdits salariés bénéficiant d'un dispositif de mutualisation de l'emploi ainsi que lesdits salariés étant multi-employeur ;
- nombre desdits salariés ayant évolué vers un autre emploi repère ou vers un autre emploi hors branche ;
- taux de satisfaction quant aux dérogations instaurées par l'accord ;
- taux de recours à l'externalisation par emploi repère, ainsi que les motifs.

Les données du bilan seront sexuées.

La liste des indicateurs n'étant pas exhaustive, elle sera affinée lors de la réalisation de chaque bilan.

## **Article 12**

### *Suivi de l'accord*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera en charge du suivi du présent accord. En 2020 et en 2022, elle sera destinataire des 2 bilans effectués par la CPNEF. Au moins une demi-séance sera consacrée à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs présents dans cet accord.

## **Article 13**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 14**

### *Dispositions diverses*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

## **Article 15**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)