

Brochure n° 3246 | Convention collective nationale

IDCC : 1518 | **MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS
ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE
ET ENVIRONNEMENTALE (ÉCLAT)**

Avenant n° 201 du 20 septembre 2023
relatif au temps partiel
pour les salariés relevant de la grille dite « générale »

NOR : ASET2351219M

IDCC : 1518

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Il est rappelé qu'en matière de durée de travail, si la loi prévoit bien une durée minimale de travail fixée à 24 heures par semaine, elle prévoit également des dérogations à ce principe afin de tenir compte de certaines situations bien spécifiques soit liée à la situation du salarié, soit lié à un secteur bien particulier ou encore soit liées aux activités de l'entreprise. Au sein de la branche ÉCLAT, le temps partiel est structurel du fait des activités des structures relevant de la branche, ce qui est confirmé lors de chaque étude temps partiel menée par des cabinets experts. C'est en tenant compte de cette situation réelle, que la branche a souhaité se saisir de la dérogation légale prévue par le législateur en concluant un accord de branche qui déroge à la durée minimale et ce sous réserve de son extension.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont conclu le 20 décembre 2017, l'avenant n° 163 relatif aux temps partiel et l'avenant n° 164 relatif à la grille spécifique, tous deux pour une durée de quatre ans. Ces deux avenants prévoient notamment des dérogations aux 24 heures de travail hebdomadaires minimales pour certains salariés relevant de la grille générale de la classification et pour ceux relevant de la grille dite spécifique.

Ces avenants avaient été prorogés par un avenant le 14 juin 2021 le temps de mener une étude quantitative et qualitative sur la mise en œuvre de ces textes. Ce bilan a été réalisé par un cabinet spécialisé dont le rapport final a été communiqué aux partenaires sociaux à la fin de second semestre 2023.

Cette étude confirme que près de 40 % des salariés de la branche sont en situation de temps partiel. Dans deux cas sur trois, ce recours structurellement élevé au temps partiel s'explique par les caractéristiques des activités. Ainsi, dans les loisirs éducatifs, culturels et sportifs, qui regroupent plus de la moitié des employeurs de la branche, près de 80 % des postes (y compris « annexes ») sont à temps partiel, et 64 % dans les structures comptant moins de 5 ETP salariés. Implantées sur des bassins de vie locaux, les structures proposent ainsi des activités pour lesquelles le modèle de l'emploi à temps plein est rendu difficilement applicable non seulement par la nature de la demande qui leur est adressée, marquée par des contenus hétérogènes et des plannings fractionnés, mais aussi par une dépendance fréquente à des contraintes externes (activités organisées sur les temps périscolaires, contraintes liées aux locaux ou au financement des postes...) et de faibles synergies de compétences entre des activités spécialisées.

À l'inverse, et cela constitue une spécificité dans la branche, le temps partiel motivé par des raisons familiales ou de santé apparaît minoritaire (30 % des salariés).

Ces emplois à temps partiel sont plus souvent occupés par des femmes (68 % à temps partiel) et des salariés jeunes (60 % parmi les 18-24 ans), avec des intensités d'emploi souvent inférieures à 24 heures hebdomadaires (18,4 heures en moyenne) et des emplois du temps parfois morcelés (16 % connaissent au moins deux coupures dans la journée, 21 % se déplacent entre plusieurs lieux de travail). Lorsque l'intensité d'emploi est en-deçà d'un mi-temps, nombreux sont les salariés qui complètent avec un ou plusieurs autres emplois (40 %).

À l'inverse, environ 30 % des salariés à temps partiel admettent des raisons familiales ou de santé, plus souvent dans les métiers du support administratif. Ces salariés interviennent sur des intensités d'emploi plus élevées (24,4 heures en moyenne) et n'ont qu'un seul emploi.

De manière symptomatique, six des dix premiers métiers les plus concernés par la diffusion du temps partiel sont des métiers de l'animation, avec un taux de temps partiel qui dépasse souvent les 50 % : professeurs d'art et animateurs périscolaires (88 %), formateurs (84 %), animateur socioculturel et de loisirs (47 %).

Au regard de ces éléments, la nécessité de prévoir des dispositions dérogeant aux 24 heures hebdomadaires répondent à la réalité des secteurs d'activité de la branche et de fonctionnement des structures, tout en prévoyant des contreparties indispensables pour les salariés concernés. Aussi les partenaires sociaux de la branche souhaitent réviser les dispositions prévues par l'avenant n° 163.

Le présent avenant remplace ainsi l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 qui concerne le temps partiel des salariés relevant de la grille dite « générale ».

Article 1^{er} | Champ d'application et dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche ÉCLAT (ex-Animation). 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 proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2 | Objet

Le présent avenant remplace l'avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiel.

Article 3 | Dispositions relatives au temps partiel

Cet article modifie l'article 5.9 de la CCN ÉCLAT.

L'article 5.9 de la CCN intitulé « Temps partiel » est modifié comme suit :

« Article 5.9 | Dispositions relatives aux salariés en temps partiel

Article 5.9.1 | Définition du temps partiel

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective nationale ÉCLAT, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiel à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente convention collective).

Article 5.9.2 | Mentions du contrat de travail des salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel doit comporter *a minima* les mentions suivantes :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- 5° Le lieu de travail.

Article 5.9.3 | Dérogation de la durée minimale légale de 24 heures hebdomadaire

Conformément aux dispositions du code du travail, sous réserve d'extension du présent texte, des dérogations à la durée légale minimale de 24 heures par semaine sont fixées, par le présent article, et pour lesquelles des contreparties ont été fixées à l'article 5.9.4 de la CCN.

Pour fixer ces dérogations, les partenaires sociaux se sont appuyés sur le rapport final de la dernière étude temps partiel leur permettant ainsi de différencier les durées retenues selon les groupes de la classification des emplois de la grille dite générale.

Groupe de la classification des emplois	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
A	10 heures
B et C	14 heures
D, E et F	16 heures
À partir du groupe G	24 heures

Ces durées minimales ne sont pas applicables pour les sites d'activité de 300 salariés et plus en ETP. Ainsi, dans ce cas, la durée minimale de 24 heures par semaine s'applique à l'ensemble des salariés peu importe le groupe de classification. La détermination de cet effectif est réalisée au 31 décembre de chaque année (année N), permettant ainsi à l'employeur de déterminer son obligation pour le 1^{er} janvier de l'année N + 1.

Ces durées minimales ne s'appliquent pas à l'ensemble des cas d'exclusions prévus dans le code du travail (notamment salariés en contrat à durée déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux contrats à durée déterminée d'une durée au plus égale à 7 jours.).

Article 5.9.4 | Contreparties à la dérogation minimale de 24 heures hebdomadaire

Article 5.9.4.1 | *Indemnité d'emploi à temps partiel*

Tous les salariés soumis à une durée minimale de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires bénéficient d'une indemnité de sujétion en contrepartie. Les salariés entrant dans les cas d'exclusions légaux de dérogation à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire ne sont pas concernés par cette indemnité de sujétion.

Cette indemnité de sujétion dite "d'emploi temps partiel" est fixée à 8 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1^{er} janvier 2024. Par ailleurs, à compter de cette date, cette indemnité est valorisée par la valeur de point dite V1.

Article 5.9.4.2 | *Garantie relative à la répartition de la durée de travail*

La répartition de l'horaire des salariés ayant une durée minimale de 24 heures hebdomadaires, hors cas légaux de dérogation, doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.3 soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, 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 fixée à l'article 5.9.3. Cette demande est écrite et motivée.

Article 5.9.5 | Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect des dispositions du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Hors le cas du 2^e alinéa du présent article, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires

au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

Les heures complémentaires sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Article 5.9.6 | Complément d'heures

Article 5.9.6.1 | Définition du complément d'heures

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.5 ci-dessus seraient inapplicables, il est ainsi possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Article 5.9.6.2 | Cas de recours au complément d'heures

L'avenant complément d'heures peut être conclu dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément aux dispositions du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenant, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Article 5.9.6.3 | Durée maximale

Dans le cadre du complément d'heures, la durée totale de travail ne peut atteindre 35 heures par semaine.

Article 5.9.6.4 | Mentions prévues par l'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures doit indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément aux dispositions du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la convention collective ÉCLAT ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.6 (un renouvellement valant un avenant) ;
- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Article 5.9.6.5 | Majorations

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisées, au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, ces heures complémentaires seront majorées de 25 %.

Article 5.9.6 | Priorité d'emploi et droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (articles 5.9.5 et 5.9.6 de la CCN) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par affichage interne.

Article 5.9.7 | Informations aux représentants du personnel

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur doit communiquer, chaque année, aux représentants du personnel, des informations relatives au temps partiel notamment celles relatives aux demandes de dérogation individuelle. »

Article 4 | Prime de coupure

Cet article remplace le dernier paragraphe de l'article 5.3 de la CCN ÉCLAT comme suit :

« La prime de coupure est portée à 5 points à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette prime figure sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

Pour les salariés à temps partiel, la rémunération de cette prime est proratisée par rapport à leur durée de travail. »

Article 5 | Engagements des partenaires sociaux et suivi

Si le dernier rapport de l'étude temps partiel met en évidence la nécessité de mettre en place des durées minimales dérogeant à la durée légale de 24 heures hebdomadaire, elle met également en exergue de manière claire le souhait des salariés à temps partiel de vouloir travailler plus si la situation le permettait. Cette étude prévoit ainsi des préconisations afin d'augmenter l'intensité des salariés à temps partiel à travers plusieurs axes. Une de ces préconisations a déjà été mis en place récemment avec l'instauration du temps de préparation pour les salariés ayant des missions de face à face éducatif et/ou pédagogique (avenant n° 196 du 11 avril 2023 de la CCN ÉCLAT).

En conséquence, les partenaires sociaux décident de lancer prioritairement une réflexion sur ces propositions dans le cadre de l'observatoire des conditions d'emploi et de travail de la branche. Ce dernier devra analyser ces propositions et travailler sur des propositions concrètes qui pourraient être retranscrites en dispositions conventionnelles. Il devra notamment travailler sur :

- comment augmenter l'intensité du temps de travail des salariés à temps partiel ;
- comment favoriser le cumul emploi ;
- comment favoriser l'accès et les départs en formation de ces salariés.

Ce travail devra faire l'objet d'un rapport régulier et de propositions concrètes auprès de la CMPPNI en vue de négocier de nouvelles dispositions conventionnelles pour ces salariés.

Concernant la formation professionnelle, la CMPPNI donne mission à la CPNEF de travailler sur ce sujet.

La question du temps partiel des femmes devra être traitée en priorité dans le cadre de la négociation de l'accord égalité des genres, prévue au second semestre 2023.

Un bilan de l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel ainsi que des réflexions menées dans le cadre de l'observatoire des conditions d'emploi et de travail sera réalisé à compter du 1^{er} janvier 2027. Il devra s'appuyer sur une analyse diagnostique, d'une part, et prospective, d'autre part.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté de l'extension.

Article 7 | Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée dont l'échéance est fixée au 31 décembre 2027.

Article 8 | Révision et dénonciation

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

Article 9 | Extension

Cet avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 septembre 2023.

(Suivent les signatures.)