Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : **1801** | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 56 du 14 avril 2026
relatif au travail à temps partiel

NOR : *ASET2650704M*
IDCC : *1801*

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

SNSA UA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;
FAA CGC ;
CFDT banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'organisation du temps de travail, et plus particulièrement du temps partiel, constitue un enjeu central pour notre branche professionnelle, en raison des spécificités de son activité.

Cette thématique a fait l'objet de nombreuses évolutions au cours des dernières années, notamment sur le plan législatif.

Le présent avenant a pour objet de définir, d'encadrer et de sécuriser les modalités de mise en œuvre du temps partiel au sein des entreprises de la branche des sociétés d'assistance, tout en répondant aux obligations issues des récentes évolutions normatives.

Il prévoit en particulier des dispositions relatives à la durée minimale du temps partiel ainsi qu'au recours au complément d'heures par avenant temporaire. Ces dispositifs s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'entreprise y compris les salariés engagés dans un parcours d'études supérieures en leur permettant d'ajuster leur durée de travail à leurs contraintes organisationnelles.

Article 1er | *Durée du travail à temps partiel*

Les dispositions suivantes de l'article 59 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, IDCC 1801, sont supprimées :

« Ces contrats à temps partiel doivent obligatoirement tenir compte des principes suivants :

– la période minimale de travail continue est égale à 3 heures ;

– les plages de travail pourront être interrompues une fois ;
– le salaire annuel ne peut être inférieur au minimum institué par le code de la sécurité sociale en matière de validation de trimestre pour la retraite et ce dans l'état actuel de la législation. En cas de changement de cette législation, ce point serait renégocié par les signataires de la présente convention en présence des non-signataires.

Le délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail ne peut pas être inférieur à 3 jours.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus aux salariés à temps complet et bénéficient d'une égalité de traitement en matière de formation, promotion et déroulement de carrière.

En cas d'exonération de charges totale ou partielle au bénéfice de l'entreprise, 25 % de cette somme est utilisée pour la formation de l'ensemble des salariés à temps partiel.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont rémunérées au taux normal dans la limite de l'horaire hebdomadaire défini sur la période. Un maximum de 1/3 de l'horaire contractuel peut être consacré aux heures complémentaires.

Le nombre d'heures prévues dans le contrat de travail peut être majoré par avenant suite à une utilisation régulière et conséquente des heures complémentaires constatée, en dehors des situations exceptionnelles, sur une année civile entière. »

Ces dispositions sont remplacées par les termes suivants :

« Les contrats à temps partiel doivent obligatoirement tenir compte des principes suivants :
– la durée minimale de travail, prévue par l'article L. 3123-7 du code du travail, est de 15 heures par semaine ;
– la période minimale de travail continue est égale à trois heures ;
– les plages de travail pourront être interrompues une fois maximum ;
– le salaire annuel ne peut être inférieur au minimum institué par le code de la sécurité sociale en matière de validation de trimestre pour la retraite et ce dans l'état actuel de la législation.

En l'absence de dispositions prévues par accord collectif de niveau inférieur, lorsque la durée minimale est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail (soit 24 heures à la date de conclusion du présent accord), les heures de travail du salarié sont regroupées par demi-journées au moins égales à trois heures avec, au plus, une interruption. Ces demi-journées peuvent être regroupées en journées complètes. Ces demi-journées et/ou journées sont réparties dans la semaine ou le mois, selon un cycle régulier ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités. Ce rythme peut être modifié sous réserve de l'accord du salarié concerné.

Le délai de prévenance en cas de modification de la répartition de la durée du travail ne peut pas être inférieur à trois jours ouvrés.

Sauf circonstances exceptionnelles et accord du salarié, ce délai est porté à 7 jours calendaires concernant les salariés dont la durée minimale de travail est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27 du code du travail.

Il est rappelé que ce dispositif ne se confond pas avec le régime du temps partiel annualisé.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus aux salariés à temps complet et bénéficient d'une égalité de traitement en matière de formation, promotion et déroulement de carrière.

Il est rappelé que le salarié travaillant à temps partiel a droit à la même durée de congés payés qu'un salarié travaillant à temps plein, sauf accord d'entreprise prévoyant un mode d'acquisition et de décompte basé sur les jours effectivement travaillés et sous réserve qu'il ne soit pas moins favorable au salarié.

Heures complémentaires :

Les heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel sont majorées au taux et selon les modalités prévues par la loi.

Un maximum de 1/3 de l'horaire contractuel peut être consacré aux heures complémentaires.

Il est rappelé que le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. »

Article 2 | *Complément d'heures par avenant temporaire*

Les dispositions de l'article 59 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance, IDCC 1801, sont complétées par les termes suivants :

« Les entreprises de la branche ont la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail, sans que cette durée ne puisse être portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à huit par an et par salarié. Leur durée est limitée à 26 semaines cumulées par an et par salarié.

Cette limite peut être portée à 32 semaines cumulées par an et par salarié, à la demande expresse du salarié.

Ces limites ne s'appliquent pas aux avenants conclus dans le cadre du remplacement d'un salarié absent nommément désigné conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires rappellent que ces valeurs constituent un plafond conventionnel par salarié par année civile.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire contractuel, dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 10 %.

L'avenant au contrat de travail doit prévoir :

– le nombre d'heures compris dans le complément ;

– la majoration du taux horaire de 10 % ;

– la répartition des heures entre les journées de la semaine ou les semaines du mois sauf en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année ;

– ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Le refus du salarié de signer un avenant pour complément d'heures ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée prévue temporairement par l'avenant, dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, ainsi majoré sans que cette durée ne puisse être portée à un niveau égal à la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement. Ces heures complémentaires sont majorées de 25 %.

Les parties signataires rappellent que le régime du travail à temps partiel diffère de celui du travail intermittent. »

Article 3 | *Dispositions finales*

Article 3.1 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre les négociations sur l'organisation du temps de travail à compter de la première réunion de CPPNI suivant la signature du présent avenant.

Ils précisent en outre qu'en cas de changement du cadre légal ou règlementaire, le présent avenant pourra être renégocié.

Article 3.2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 3.3 | *Date d'effet*

L'entrée en vigueur du présent avenant est prévue le lendemain du jour de son dépôt.

Article 3.4 | *Publicité de l'avenant au sein de la branche et des entreprises*

L'avenant fera l'objet d'une communication dans chaque entreprise.

Article 3.5 | *Dépôt légal et extension*

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 avril 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Modèle de demande de dépassement des 26 semaines annuelles cumulées de compléments d'heures par avenant dans le cadre d'un temps partiel

Je soussigné(e), …… …… [nom et prénom du salarié], demande expressément à pouvoir bénéficier d'une durée cumulée de compléments d'heures par avenants – hors avenants de remplacements, conformément aux dispositions légales – supérieure à 26 semaines et pouvant être au maximum portée à …… [indiquer ici le nombre maximum de semaines souhaitées, sans pouvoir excéder 32 semaines] sur l'année civile en cours.

Date :

Signature :