

BRANCHE DES ORGANISMES DE FORMATION

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2020 RELATIF AU TEMPS PARTIEL

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 salarié·e·s à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation ont conclu un accord de branche relatif au temps partiel en date du 17 décembre 2014. Cet accord, d'une durée initiale de trois ans, a été prorogé par accords successifs du 4 avril 2018 puis du 13 septembre 2019. Il arrive à échéance le 31 décembre 2020.

En effet, avant d'entamer de nouvelles négociations sur ce sujet, les partenaires sociaux ont souhaité se donner du temps afin de dresser un bilan d'application de l'accord.

Ainsi, une étude relative au temps partiel dans la branche des organismes de formation a été réalisée. Les résultats recueillis dans cette étude mettent en lumière le fait que la branche des organismes de formation se caractérise par un fort taux de recours au temps partiel, de l'ordre de 55%¹. En outre, 27% des salarié·e·s de la branche ont une durée de travail inférieure à la durée légale de 24 heures hebdomadaires.

Au regard de ces éléments, les partenaires sociaux entendent maintenir l'emploi au sein de la branche et sécuriser les parcours professionnels des salarié·e·s à temps partiel en renforçant les garanties associées, tout en préservant la compatibilité de ces garanties avec les aléas organisationnels, économiques et sociaux inhérents à la profession. Il est par ailleurs rappelé d'une part que le secteur de la formation professionnelle est composé très majoritairement de TPE-PME et d'autre part que les modèles économiques et sociaux de la profession sont dictés par les évolutions permanentes en matière réglementaire, technologique, institutionnelle et économique.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les salarié·e·s à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salarié·e·s à temps complet, et notamment des possibilités de promotion et de formation, ainsi que d'une priorité d'embauche à temps complet.

¹ Cf. note sur les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée conventionnelle réalisée par le cabinet Ambroise Bouteille, p. 4.

Ils soulignent par ailleurs que les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salarié·e·s.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié·e·s (personnel pédagogique, personnel administratif et fonctions support) entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, quelle que soit la nature du contrat de travail (CDI, CDD, CDDU).

Article 2 - Durée minimale de travail

Article 2.1 - Définition du temps partiel

Conformément aux dispositions légales en vigueur, est considéré comme salarié·e à temps partiel le·a salarié·e 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.

Les partenaires sociaux rappellent que le recours au temps partiel doit tenir compte de la charge effective de travail du·de la salarié·e.

Il est rappelé que l'employeur doit régulièrement enregistrer l'horaire pratiqué par le salarié à temps partiel afin de prendre en compte les éventuels dépassements et les conséquences induites prévues par le code du travail.

A défaut d'accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail conclu dans les conditions de droit commun, la durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois.

Article 2.2 - Principe : durée minimale conventionnelle de 14 heures hebdomadaires

La durée minimale de travail des salarié·e·s à temps partiel est fixée à 14 heures de travail effectif hebdomadaire ou son équivalent mensuel (60,67 heures) ou annuel (728 heures).

Ces dispositions ne font pas obstacle aux exceptions légales ainsi qu'à celles visées à l'article 2.3 du présent accord.

Article 2.3 - Exceptions : durées minimales dérogatoires pour certaines catégories de salarié·e·s

Article 2.3.1 - Exception relative au personnel d'entretien et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale de travail des salarié·e·s à temps partiel en charge de l'entretien ou du gardiennage des locaux est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel - 13 heures - ou annuel - 156 heures).

La dérogation à la durée minimale légale et conventionnelle pour ces salarié·e·s tient compte de la particularité du secteur d'activité et vise à conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Article 2.3.2 - Exceptions hors personnel d'entretien et de gardiennage des locaux

Outre les dérogations légales et par exception à l'article 2.2 du présent accord, la durée minimale des salarié·e·s à temps partiel est fixée à 3 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel - 13 heures - ou annuel - 156 heures) dans les cas suivants :

- les salarié·e·s embauché·e·s pour remplacer provisoirement un·e collaborateur·rice absent·e titulaire d'un contrat de travail comportant une durée de travail à temps partiel inférieure à 14 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel (dans le respect du principe d'égalité de traitement entre salarié·e·s en CDD et en CDI) ;
- le personnel qui travaille pour des missions répondant à une demande exceptionnelle, c'est-à-dire ponctuelle et non récurrente ;
- les salarié·e·s à temps partiel qui bénéficient d'une pension de retraite à taux plein et qui jouissent dans ce cadre d'un cumul emploi-retraite.

Article 3 - Garanties prévues en contrepartie de la durée minimale dérogatoire à la durée minimale légale

En contrepartie de la durée minimale dérogatoire prévue par le présent accord, les salarié·e·s visé·e·s par un temps partiel inférieur à la durée minimale légale bénéficient des dispositions suivantes qui prennent en compte et facilitent le cumul d'activités professionnelles et l'évolution professionnelle des salarié·e·s au sein et en dehors de la branche professionnelle.

Article 3.1 - Regroupement des horaires et organisation du travail par journées ou demi-journées

Les horaires de travail des salarié·e·s à temps partiel pour lequel·le·s la durée du travail contractuelle est inférieure à la durée minimale légale sont regroupés conformément au tableau suivant :

Durée du travail hebdomadaire	Regroupement
≤ 3 heures	1 demi-journée
> 3 heures et ≤ 6 heures	au plus 2 demi-journées ou 1 journée
> 6 heures et ≤ 9 heures	au plus 3 demi-journées ou 2 journées
> 9 heures et ≤ 12 heures	au plus 4 demi-journées ou 3 journées
> 12 heures et ≤ 15 heures	au plus 5 demi-journées ou 3 journées
> 15 heures et ≤ 24 heures	au plus 7 demi-journées ou 4 journées

Dans la mesure du possible, le regroupement des demi-journées sur une même journée et la régularité des plannings sont recherchés.

Toutefois, une répartition différente de la durée du travail peut être retenue au sein du contrat de travail à la demande expresse du·de la salarié·e, ou dans le cadre d'un accord d'entreprise. L'employeur en informe les représentants du personnel.

Il est rappelé que l'organisation du temps de travail des salarié·e·s à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures, sans préjudice des pauses conventionnelles, contractuelles ou légales qui peuvent être accordées.

Les partenaires sociaux conviennent par ailleurs que le temps de pause quotidien ne peut excéder une heure dès lors que le temps de travail journalier est inférieur à 6 heures.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salarié·e·s visé·e·s à l'article 2.3 du présent accord.

Article 3.2 - Modification de la répartition des horaires de travail

Tout contrat de travail à temps partiel prévoit nécessairement une clause organisant la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. En outre, le contrat comporte une liste des cas précis et opérationnels dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir (par exemple : remplacement d'un·e collègue absent·e, report de formation à la demande du·de la client·e) ainsi que la nature de cette modification. Un délai de prévenance minimal de 7 jours ouvrés doit être respecté pour la mise en œuvre d'une modification de la répartition de la durée du travail.

En l'absence de précision contractuelle concernant les cas et modalités de modification de la répartition de la durée du travail à temps partiel, l'employeur s'engage à recueillir l'accord préalable du·de la salarié·e par tout moyen permettant d'en conserver une trace écrite (SMS, mail, etc.).

Article 3.3 - Formation professionnelle

Les partenaires sociaux mandatent la CPEF pour étudier, en lien avec l'OPCO :

- toute mesure permettant de développer l'information sur l'accès à la formation pour les salarié·e·s à temps partiel (catalogue formation, conseil personnel) et leur accès à la formation (actions en réseaux, accès facilité au conseil en évolution professionnelle) ;
- toute mesure permettant de favoriser la formation des salarié·e·s à temps partiel (priorités dans le plan de développement de compétences) ou la certification de leurs compétences.

Les partenaires sociaux mandatent également la CPEF pour proposer des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salarié·e·s ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale.

Pour aboutir à ce développement, la CPEF doit notamment :

- prévoir annuellement un budget dédié pour faciliter le départ en formation de ces salarié·e·s voire pour financer un abondement du CPF ;
- inscrire et inclure cette thématique dans ses priorités chaque année ;
- effectuer, selon un calendrier qu'elle détermine et en lien avec l'OPCO, un bilan des départs en formation des salarié·e·s à temps partiel ;
- identifier les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salarié·e·s et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la branche ou dans d'autres branches rencontrant des similarités d'emploi ;
- établir un parcours de formation qualifiant à destination de ces salarié·e·s ;

- réaliser un premier bilan des actions menées en vue d'alimenter le bilan prévu à l'article 8 du présent accord.

Article 3.4 - *Priorité pour un emploi d'une durée supérieure*

Les partenaires sociaux affirment leur volonté :

- de maintenir et développer l'emploi dans la branche professionnelle ;
- de limiter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les salarié·e·s entrant·e·s en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels.

Les employeurs proposent dès que possible aux salarié·e·s employé·e·s à temps partiel une augmentation de leur durée du travail et doivent tendre vers des emplois à temps complet.

Avant toute conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'employeur informe les salarié·e·s à temps partiel de l'entreprise de la teneur de l'emploi disponible. Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Article 3.4.1 - *Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre temporaire*

Une priorité est attribuée aux salarié·e·s dont la durée de travail est inférieure au minimum légal dans la mise en place des avenants pour compléments d'heures visés à l'article 5 du présent accord.

Article 3.4.2 - *Priorité pour un emploi d'une durée supérieure à titre permanent*

Les salarié·e·s à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou équivalente d'une durée supérieure à celle qu'ils·elles ont contractualisée.

En ce sens, les heures qui se libèrent ou qui se créent sont prioritairement proposées par l'employeur à ces salarié·e·s.

Article 3.5 - *Ordre des départs en congés*

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder, sous réserve des droits acquis à la date de départ en congés, un congé commun d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs dans l'année pendant la période de prise principale des congés.

Pour permettre l'organisation effective des départs en congés, le·a salarié·e à temps partiel informe l'employeur des dates de congés prévues chez d'autres employeurs. Cette information

est faite en respectant un délai de prévenance suffisant et en tout état de cause au minimum 3 mois avant la date d'ouverture de la période de prise des congés (par exemple, si la période retenue est la période légale, commençant le 1er mai, l'information de l'employeur doit avoir lieu au plus tard le 1^{er} février).

Article 3.6 - Accueil du·de la salarié·e pendant les périodes d'interruption de travail

Si l'employeur dispose d'un espace commun disponible, ce dernier est mis à disposition des salarié·e·s à temps partiel entre deux périodes de travail chez un même employeur pour une même journée de travail.

Si tel n'est pas le cas l'employeur propose une solution d'accueil au·à la salarié·e.

Le·a salarié·e à temps partiel a accès aux ressources pédagogiques de l'organisme de formation au même titre que les salarié·e·s à temps complet.

Article 4 - Recours aux heures complémentaires

Conformément aux dispositions légales et réglementaires qui régissent le temps partiel, l'accomplissement d'heures de travail complémentaires en dépassement du volume contractuel initialement prévu est possible dans la limite du tiers de la durée contractuelle.

Ces heures peuvent être effectuées si et seulement si :

- d'une part, une clause est prévue en ce sens au sein du contrat de travail ;
- d'autre part, l'employeur en informe au préalable les salarié·e·s concerné·e·s et précise le volume, les conditions et la période sur laquelle les heures complémentaires seront réalisées.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du·de la salarié·e à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.

Le refus du·de la salarié·e d'accomplir des heures complémentaires n'est pas constitutif d'une faute.

Conformément au tableau récapitulatif ci-après :

- les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite du dixième de cette durée, sont majorées au taux de 20 % ;
- les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle de travail et dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Niveau des heures complémentaires	Montant de la majoration
De la première heure complémentaire à 1/10 ^e de la durée contractuelle	20 %
Au-delà d'1/10 ^{ème} de la durée contractuelle et jusqu'à 1/3	25 %

Article 5 - Avenants temporaires pour complément d'heures

La durée du travail des salarié·e·s à temps partiel peut être augmentée temporairement et de date à date dans le cadre d'un avenant au contrat de travail dénommé « avenant pour compléments d'heures ». Cette possibilité s'exerce dans la limite de quatre avenants par an et par salarié·e, hors cas de remplacement d'un·e salarié·e absent·e nommément désigné·e. La caractéristique de ces avenants est de porter le temps de travail du·de la salarié·e, temporairement, au-delà de la durée contractuelle initialement prévue, sans pouvoir atteindre 35 heures ou son équivalent mensuel ou annuel.

Les heures réalisées dans le cadre des compléments d'heures sont majorées de 20 % ou donnent droit à un repos d'une durée équivalente, au choix du·de la salarié·e.

L'employeur propose en priorité les compléments d'heures aux salarié·e·s dont la durée du travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel).

Article 6 - Information des représentants du personnel

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ou le bilan social, et sauf périodicité différente prévue par accord d'entreprise, l'employeur informe le comité social et économique, lorsqu'il existe et *via* la base de données économiques et sociales (BDES), du nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée hebdomadaire minimale de 14 heures ainsi que du nombre d'avenants pour complément d'heures signés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise est communiqué par l'employeur au moins une fois par an au CSE, s'il existe, ainsi qu'aux délégué·e·s syndicaux·ales de l'entreprise.

Le CSE est informé des recours ou demandes individuelles des salarié·e·s à temps partiel, formulées par tout moyen, qui estimeraient ne pas avoir bénéficié d'une égalité de traitement et de la réponse apportée.

Article 7 - Bilan individuel

Un bilan est effectué avec le·a salarié·e à temps partiel *a minima* tous les deux ans. Il est l'occasion pour les parties d'échanger sur d'éventuelles pistes d'évolution et d'étudier les possibilités d'augmentation du volume horaire contractuel.

Les partenaires sociaux préconisent que ce bilan soit réalisé dans un temps rapproché de celui dédié à l'entretien professionnel.

Article 8 - Bilan d'application

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation conviennent d'engager un bilan d'application quantitatif et qualitatif du présent accord au plus tard

Ce bilan s'appuie notamment et de façon non exhaustive sur les données suivantes, recueillies par sexe :

- nombre de salarié·e·s par famille d'emploi et par type de contrat (CDI, CDD, CDDU) ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel par famille d'emploi et par type de contrat ;
- répartition du temps de travail hebdomadaire de ces salarié par tranches :
 - o durée du travail inférieure à 14h hebdomadaires ;
 - o durée du travail comprise entre 14 et 24 heures hebdomadaires ;
 - o durée du travail comprise entre 24 heures et 35 heures hebdomadaires ;
- ancienneté des salarié·e·s à temps partiel ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant bénéficié d'une action de formation et répartition en fonction de leur durée du travail contractuelle ;
- nature et durée des formations suivies par les salarié·e·s à temps partiel ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation temporaire de leur temps de travail, et motif de cette augmentation ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation définitive de leur temps de travail ;
- nombre de salarié·e·s à temps partiel bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires de travail et motifs de non application de cette disposition.

Article 9 - Modification de l'article 5.6 de la convention collective nationale des organismes de formation

L'article 5.6 de la convention collective nationale des organismes de formation est supprimé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Le recours au contrat de travail à temps partiel est possible dans les conditions prévues par accord de branche conclu en application de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ».

Article 10 - Durée, entrée en vigueur et révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans. Il entre en vigueur à compter du jour suivant la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension, sous réserve qu'il ne fasse l'objet d'aucune exclusion sur le fond. Il cesse de produire tout effet à son terme.

Il peut être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 11 - Notification, dépôt et demande d'extension

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension la plus rapide possible au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 10 novembre 2020, en dix (10) exemplaires originaux.

POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS	
La Fédération de la Formation Professionnelle – FFP	
Le Syndicat national des organismes de formation – Synofdes	
POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIE·E·S	
La Fédération de la Formation et de l'Enseignement Privés – FEP-CFDT	
Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privés – SNPEFP-CGT	
Le Syndicat national de l'enseignement privé laïque – SNEPL-CFTC	
Le syndicat Formation & Développement – F&D CFE-CGC	
Le Syndicat National de l'Education Permanente, de la formation, de l'Animation, de l'hébergement, du sport et du Tourisme – SNEPAT-FO	