

# Perspectives

## Sanitaires & Sociales

### Circulaire Relations du travail

## Circulaire 2013-008 relative au temps partiel suite à la loi de sécurisation de l'emploi

### SOMMAIRE

<b>I. La détermination d'une durée minimale de travail et les dérogations possibles</b>	<b>4</b>
1. Principe de la durée minimale légale	4
2. Exceptions à la durée minimale légale	4
2.1. Dérogations pour certaines catégories d'employeurs	4
2.2. Dérogations pour les étudiants de moins de 26 ans	4
2.3. Dérogations à la demande des salariés	5
2.4. Dérogations prévues par un accord de branche étendu	5
3. Entrée en vigueur	7
3.1. Que faire pour les contrats à temps partiel inférieur à la durée minimale, en cours au 1er janvier 2014 ?	7
3.2. Qu'en est-il des embauches à temps partiel effectuées à compter du 1er janvier 2014 ?	9
3.3. Le cas particulier des salariés titulaires de CDD	9
4. La nécessité de repenser les organisations du travail dans les structures : pistes de réflexion	9
4.1. Regrouper plusieurs activités sur un même poste	9
4.2. Faire travailler les salariés sur plusieurs établissements d'une même structure	11
4.3. Faire travailler un salarié pour plusieurs structures distinctes	11
4.4. Recourir à des entreprises extérieures	12
4.5. Recourir à des professionnels libéraux	12
<b>II. Les heures complémentaires</b>	<b>12</b>
1. Les heures complémentaires ne dépassant pas le dixième de la durée contractuelle	12

2. Les heures complémentaires excédant le dixième de la durée contractuelle	12
<b>III - Complément d'heures par avenant</b>	<b>13</b>
1. Les cas de recours au complément d'heures	13
2. La rémunération des compléments d'heures	13
3. Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier des compléments d'heures	14
<b>IV. Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein</b>	<b>15</b>
<b>Annexe</b>	<b>16</b>

**Rédaction**

179 rue de Loumel 75015 Paris  
Tél.: 01.53.98.95.00  
Fax : 01.53.98.95.02

**Directeur de la publication** : Yves - Jean Dupuis

**CPPAP** : N° 0712 G 84064  
**ISSN** : 0757-0481

**Imprimerie**

PRN  
ZI Ouest 28 rue du Poirier  
BP 90 180 14652 Carpiquet Cedex



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS  
HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE  
PRIVÉS NON LUCRATIFS

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a pour objet de mettre en place une organisation du travail permettant de favoriser le temps partiel choisi.

Pour ce faire, il introduit pour la première fois dans le code du travail une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel, il met en place un dispositif permettant de recourir aux compléments d'heures et il assouplit les règles régissant le droit de priorité prévu par le code du travail afin de faciliter l'accès du temps partiel au temps complet.

Parallèlement, le régime des heures complémentaires est impacté par ces évolutions.

Le législateur crée également une obligation de négociation de branche sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers des effectifs occupe un emploi à temps partiel.

La négociation porte notamment sur :

- la durée minimale d'activité, hebdomadaire ou mensuelle ;
- le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité ;
- le délai de prévenance en cas de modification des horaires ;
- la rémunération des heures complémentaires.

Cette négociation doit être menée dans les 3 mois à compter de la promulgation de la loi ou dans les 3 mois à compter de la date à partir de laquelle un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel.

Bien que l'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23% des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel et que ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche, les partenaires sociaux de la Branche UNIFED ont fait le choix de négocier sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel.

Il est en effet établi que la nature des activités exercées, l'activité économique de la branche, les besoins spécifiques des entreprises de la branche et les modalités de financement qui, pour certains types de structures se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, rendent incontournables le recours au temps partiel.

Le travail à temps partiel est ainsi particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

Un accord a été conclu le 22 novembre 2013 et a été signé par la CFDT, la CFE-CGC et par la CFTC.

Pour entrer en application le texte ne doit pas, dans un premier temps avoir fait l'objet d'une opposition majoritaire de la part des organisations syndicales non signataires. A ce jour, seule l'organisation syndicale Solidaire a fait opposition.

Dans un second temps, le texte devra avoir été agréé et étendu.

Nous vous tiendrons informés sur le site de la Fédération de ce processus de validation du texte permettant à ce dernier in fine d'être applicable.

Le texte de l'accord UNIFED figure en annexe de cette circulaire et est également accessible en ligne.

Cet accord prévoit en outre un engagement des partenaires sociaux à ouvrir des négociations de branche sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi et à la mise en œuvre du dispositif de "mobilité volontaire sécurisée", tout en intégrant dans ces

négociations la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'accord fera également l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et de le modifier éventuellement avant la fin de cette même année notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées, dès lors que ces adaptations seraient nécessaires.

## **I. La détermination d'une durée minimale de travail et les dérogations possibles**

### **1. Principe de la durée minimale légale**

La durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à une durée équivalente à cette durée hebdomadaire lorsque le temps partiel est organisé sur le mois ou lorsque le temps partiel est organisé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Lorsque le temps partiel est établi sur une base hebdomadaire, le salarié effectue 24 par semaine.

Lorsque le temps partiel est organisé sur le mois le volume d'heures sur les semaines du mois peut être différent mais à l'issue de cette période la durée moyenne de travail est égale à 24 heures.

Lorsque le temps partiel est réparti par accord collectif sur tout ou partie de l'année, la durée de travail peut varier sur les semaines de la période de modulation. L'accord collectif prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail, la durée de travail mentionnée dans le contrat (sur une base hebdomadaire ou mensuelle) devant respecter la durée minimale de 24 heures.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, toutes les nouvelles embauches devront être réalisées en respectant cet horaire minimum. Les contrats en cours sont soumis à un régime transitoire particulier (cf. 3.1 infra).

Des exceptions sont prévues à cette durée minimale, certaines de ces exceptions ne pouvant exister que si l'accord de branche UNIFED ayant obtenu l'agrément et l'extension est applicable.

### **2. Exceptions à la durée minimale légale**

Ce plancher de 24 heures ne s'applique pas dans plusieurs hypothèses.

Il convient d'ores et déjà de préciser que les contrats aidés ne relèvent pas de cette durée minimale puisqu'ils bénéficient d'un régime juridique spécifique.

Pour les CDD, cf. 3.3 infra.

#### **2.1. Dérogations pour certaines catégories d'employeurs**

→ Les associations intermédiaires et les entreprises de travail temporaire d'insertion pourront déroger à la durée minimale, lorsque le parcours d'insertion le justifie

→ Les particuliers employeurs ne sont pas concernés par cette durée minimale

#### **2.2. Dérogations pour les étudiants de moins de 26 ans**

Les étudiants de moins de 26 ans poursuivant leurs études ont le droit de travailler moins de 24 heures hebdomadaire.

### 2.3. Dérogations à la demande des salariés

Un salarié peut faire une demande écrite pour travailler moins de 24 heures, dès lors que cette demande est motivée par :

→ Des contraintes personnelles

→ Un cumul de plusieurs activités professionnelles portant la durée du travail à un temps plein ou au moins à 24 heures hebdomadaire

Dès lors que cette dérogation est accordée, l'employeur devra regrouper les horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, l'objectif étant d'organiser le planning de telle sorte que le cumul d'activités soit le plus facilement réalisable.

L'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, les délégués du personnel (DP) du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale.

Le code du travail ne précise pas la nature des contraintes personnelles pouvant être avancées par le salarié à l'appui de sa demande ; il en résulte que ces dernières peuvent être diverses et variées (obligations familiales telles que la nécessité d'assurer la garde d'un enfant ou d'assister un parent malade ou dépendant, ...).

La dérogation demandée par le salarié ne s'impose pas à l'employeur qui peut donc y opposer un refus pour des raisons objectives (absence d'emplois disponibles dans métier occupé, changement de durée du travail inconciliable avec les impératifs de fonctionnement et de prise en charge des personnes accueillies, ...).

Aucun formalisme particulier n'est prévu en ce qui concerne la réponse de l'employeur, qui n'a d'ailleurs pas à motiver son éventuel refus en l'état actuel des dispositions légales.

### 2.4. Dérogations prévues par un accord de branche étendu

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit la possibilité de déroger à la durée minimale de 24 heures par accord de branche étendu à condition de regrouper les horaires de travail des salariés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes et en garantissant des horaires réguliers ou permettant aux salariés de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

L'accord UNIFED prévoit des durées minimales inférieures à 24 heures, variables en fonctions des métiers occupés par les salariés. Ces durées ont été négociées en prenant en considération les retours des structures adhérentes des fédérations membres d'UNIFED afin de fixer des durées de travail au plus près des besoins et des contraintes de fonctionnement constatés.

C'est ainsi que, de façon dérogatoire, pourront être proposés des contrats à temps partiel sur la base de :

→ **2 heures hebdomadaires** ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour :

i) tous les personnels médicaux. Pour la CCN51 il s'agit de l'ensemble des personnels de la filière médicale (médecins et pharmaciens biologistes) à l'exception des sages-femmes et des pharmaciens.

ii) les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens ;

iii) les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs ...).

La formation qualifiante visée est entendue au sens large, il peut s'agir notamment d'un DU, d'une formation non diplômante,...

Il s'agit de prendre en considération certains modes spécifiques de prise en charge en vigueur au sein de certains établissements.

iv) intervenants en formation, enseignants

→ **17 heures 30 minutes pour les pharmaciens dans les établissements sanitaires et 7 heures pour les pharmaciens dans les établissements médico-sociaux**, en cohérence avec les dispositions de l'article R. 5126-42 du Code de la santé publique.

→ **14 heures hebdomadaires** ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

Cette durée de travail à 14 heures concerne l'ensemble des salariés occupant l'un quelconque des métiers autres que ceux listés ci-dessus. En revanche les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place des garanties à cette durée de travail dérogatoire en la liant à la notion d'exigences du poste.

Les exigences du poste peuvent être de plusieurs ordres. Il peut s'agir notamment :

- de la nature des activités exercées qui ne nécessite pas de prise en charge pour un volume horaire plus élevé,
- de contraintes organisationnelles ne permettant pas à l'employeur de recruter sur un volume horaire plus élevé,
- de modalités de financement qui, pour certains types de structures se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein ne permettant pas de recruter au-delà du volume horaire accordé.

L'accord UNIFED précise que lors du recensement annuel des salariés intéressés par un complément d'heures (cf. III infra) l'employeur, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps travail des salariés à temps partiel, informe et consulte le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs l'amenant à proposer des contrats de travail à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures, dans le respect des durées prévues par l'accord de branche.

Cette information et consultation porte également sur la proposition d'augmentation de leur durée du travail faite aux salariés à temps partiel en poste intéressés par une augmentation de leur volume horaire qui a dû être faite en amont d'un recrutement externe.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées.

Il convient autant que faire se peut d'éviter au salarié d'avoir des journées de travail discontinues afin de rendre plus aisé le recours au cumul d'emplois.

On peut ainsi répartir une durée de travail de 14 heures par exemple sur 4 demi-journées de 3h 30 ou bien sur 2 journées de 7 heures de travail.

Pour rappel, une pause d'une durée minimale de 20 minutes non fractionnable doit être accordée dès qu'un temps de travail quotidien atteint ou dépasse 6 heures, à la suite

immédiate de ce temps ou, le cas échéant, avant que cette durée de 6 heures ne soit entièrement écoulée.

Le moment auquel est prise cette pause doit être fixé en tenant compte de l'objectif de santé et de sécurité et ceci afin de limiter les risques dus à une période continue de travail importante.

Lorsqu'une interruption d'activité est prévue, cette interruption en cas d'horaires coupés est de 2 heures maximum. Dans l'hypothèse où elle serait supérieure à 2 heures, l'amplitude de la journée de travail est alors limitée à 11 heures (accord UNIFED d'avril 1999).

Pour les professionnels intervenant au domicile, qui ont des interruptions d'activité de plus de 2 heures, il convient, pour permettre au mieux un éventuel cumul d'emplois, d'essayer au maximum de faire travailler les personnels soit le matin soit le soir.

L'accord UNIFED précise que la répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci (cf. modèles de contrats en ligne sur le site de la Fédération).

Pour rappel, les modalités relatives à la mention de la répartition du temps de travail dans le contrat de travail dépendent du mode de répartition du temps de travail.

En cas de temps partiel hebdomadaire, le contrat précise la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine. En cas de temps partiel mensuel, le contrat précise la répartition du temps de travail entre les semaines du mois. Le contrat de travail doit également déterminer également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

En cas de temps partiel réparti sur tout ou partie de l'année c'est à l'accord collectif de fixer notamment les modalités de communication des horaires de travail, le contrat ne comportant pas dans ce cas la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

### **3. Entrée en vigueur**

La durée minimale légale de 24 heures entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 avec une période transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour les contrats en cours.

L'accord de branche UNIFED ne pourra entrer en application qu'après avoir été agréé et étendu et à condition qu'il n'ait pas fait l'objet d'une opposition majoritaire. Il risque donc d'y avoir une période durant laquelle la durée minimale légale de 24 heures s'appliquera en attendant l'agrément et l'extension de l'accord UNIFED.

Voilà quelques pistes pour gérer l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions, tant légales que conventionnelles.

#### **3.1. Que faire pour les contrats à temps partiel inférieur à la durée minimale, en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 ?**

##### **► Période transitoire du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 31 décembre 2015**

- Tant que l'accord de branche UNIFED n'est pas entré en vigueur

La durée contractuelle de travail des personnels, même inférieure à 24 heures, n'est pas remise en cause.

Néanmoins, ces salariés pourront demander à l'employeur à bénéficier de la durée minimale fixée par la loi. Deux hypothèses sont alors envisageables :

→ L'employeur accepte : il doit formaliser l'augmentation de la durée contractuelle par un avenant qui devra fixer la répartition de la nouvelle durée du travail.

→ L'employeur refuse : il doit expliquer son impossibilité de faire droit à la demande d'augmentation de la durée du travail en raison de « l'activité économique » de l'entreprise.

Cette situation peut notamment résulter, dans notre secteur d'activité :

- du mode de financement de la structure, la situation de l'établissement résultant des dotations des pouvoirs publics, dès lors que ces dotations sont essentielles au fonctionnement de l'établissement,
- des surcoûts générés par l'augmentation des horaires de travail,
- de l'absence de besoin de ce volume d'heures pour faire face à l'activité de la structure....

En toute hypothèse, le refus de l'employeur devra être motivé par des éléments objectifs et respecter le principe d'égalité de traitement.

Il convient de préciser qu'il n'est pas possible d'anticiper l'application de l'accord de branche tant qu'il n'a pas été étendu sauf pour l'employeur à engager sa responsabilité.

Il n'est pas non plus possible de refuser la demande de passage à 24 heures faite par un salarié en invoquant l'imminence de l'entrée en vigueur d'un accord de branche étendu dérogatoire. La seule justification possible au refus de l'employeur doit être « l'activité économique ».

*Il convient de préciser que lors des débats parlementaires, la question s'est posée de savoir ce que l'on devait entendre par « activité économique de l'entreprise », notamment au regard du mode de financement des structures du secteur sanitaire, social et médico-social. M. Michel Sapin (ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social) a indiqué que « s'agissant du secteur médico-social, cette situation résulte, bien évidemment, des dotations des pouvoirs publics, dès lors que ces dernières sont essentielles au fonctionnement de l'institution considérée ». La FEHAP a demandé que ce régime transitoire soit également étendu au secteur social et sanitaire. Le ministre s'est engagé à répondre par écrit aux différentes fédérations du secteur concernées par cette question.*

- Une fois que l'accord de branche UNIFED étendu sera en vigueur

Les salariés pourront demander à bénéficier des durées minimales prévues par l'accord de branche étendu (et non plus celle prévue par la loi).

Dans cette hypothèse, l'employeur aura la faculté, durant la période transitoire, de refuser cette augmentation de la durée du travail pour le même motif que celui décrit plus haut (activité économique).

#### ► A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Tous les contrats de travail à temps partiel inférieur à la durée minimale fixée par l'accord de branche devront faire l'objet d'avenants afin d'atteindre cette durée minimum sauf si le salarié effectue une demande écrite et motivée invoquant :

→ Des contraintes personnelles (garde d'enfants, congé parental, activités sportives, activités bénévoles...)  
→ Le cumul de plusieurs activités lui permettant d'atteindre un temps plein ou au moins 24 heures hebdomadaire

L'employeur devra faire en sorte de regrouper les horaires de travail de ces salariés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

*Remarque* : Il convient de préciser que les durées planchers prévus par l'accord de branche sont un droit pour le salarié, sauf si celui-ci a souhaité travailler sur une durée moindre. Il convient donc d'identifier les temps partiels choisis et les temps partiels subis.

On peut supposer que les salariés recrutés sur des postes dont l'employeur a déterminé lui-même le volume d'heures contractuel sont dans une situation de temps partiel subi, à l'inverse de ceux qui ont demandé expressément à travailler sur la base d'un certain volume d'heures.

Pour autant, il ne faut pas évacuer le cas de salariés qui, ayant fait une demande d'un certain volume d'heures, souhaiteraient par la suite augmenter leur durée de travail pour des raisons personnelles.

Le recensement des salariés intéressés par des compléments d'heures peut être un moyen d'identifier les demandes potentielles d'augmentation de la durée de travail.

Cela permettra ainsi à l'employeur d'avoir une vision globale lui permettant de repenser son organisation, les plannings futurs, les recrutements à venir et/ou de réfléchir à des alternatives en termes de mutualisation des emplois (cf.4 infra).

Cet audit permettra également d'anticiper les besoins de financements supplémentaires liés à ces nouvelles durées de travail et ainsi être en conformité avec la loi au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### **3.2. Qu'en est-il des embauches à temps partiel effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ?**

#### **► Le principe : embauche sur la base de la durée minimale**

- Tant que l'accord de branche UNIFED n'est pas entré en vigueur

Les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 ne pourront être embauchés en deçà de 24 heures hebdomadaire ou d'une durée équivalente à cette durée hebdomadaire lorsque le temps partiel est organisé sur le mois ou lorsque le temps partiel est organisé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif, tant que l'accord de branche UNIFED étendu n'est pas en vigueur.

Si le besoin de la structure est égal ou supérieur à 24 heures hebdomadaires, cela ne présente aucune difficulté car la durée minimale est respectée.

Dès lors que le besoin de la structure est inférieur à 24 heures, il est conseillé avant tout recrutement de proposer aux salariés à temps partiel présents une éventuelle augmentation de leur durée du travail (à répartir entre 1 ou plusieurs salariés) (cf. 5 infra).

Dès lors que le recrutement pour 24 heures minimum ne peut être respecté, il est conseillé de différer le recrutement jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de branche.

Il convient de rappeler que les seules dérogations possibles à la durée minimale de 24 heures sont celles énumérées aux points 2.1, 2.2 et 2.3 avec notamment la dérogation à la

demande du salarié faite par écrit et motivée par des contraintes personnelles ou un cumul d'activité.

- Une fois que l'accord de branche UNIFED étendu sera en vigueur

Une fois l'accord de branche UNIFED en vigueur, les embauches de nouveaux salariés ne pourront se faire qu'en respectant les durées minimales prévues par l'accord.

Il convient de préciser que là encore, les seules dérogations aux durées minimales prévues par l'accord de branche sont celles énumérées aux points 2.1, 2.2 et 2.3.

### **3.3. Le cas particulier des salariés titulaires de CDD**

Dans notre secteur, le cas de recours aux CDD le plus fréquemment rencontré est le remplacement d'un salarié absent ou la réduction d'activité du titulaire du poste dans certains cas particuliers (temps partiel thérapeutique, temps partiel parental).

Dans ces hypothèses, la durée du travail du salarié qui va être recruté en CDD sera calquée sur celle du salarié absent ou du temps de travail non assurée par le titulaire du poste (temps partiel thérapeutique ou parental) et ne respectera donc pas nécessairement la durée minimale légale ou conventionnelle

Il n'est en effet pas possible d'appliquer la durée minimale dans ces cas. Si l'on prend l'exemple d'un salarié travaillant 10 heures hebdomadaires par choix personnel, il ne sera pas possible de recruter un salarié en CDD pour 24 heures hebdomadaire ou pour la durée prévue par l'accord UNIFED en remplacement de ce salarié absent. En effet, si tel était le cas le CDD conclu serait requalifié en CDI.

L'employeur sera alors amené à recruter en CDD sur la base stricte du besoin de remplacement constaté.

Dans cette situation, il pourra aussi proposer le remplacement aux salariés présents qui pourront ainsi voir leur durée de travail augmenter temporairement.

Il faut constater qu'il existe aujourd'hui un vide juridique sur ce cas de figure.

## **4. La nécessité de repenser les organisations du travail dans les structures : pistes de réflexion**

Comme indiqué plus haut, l'employeur va devoir effectuer un audit interne pour déterminer le nombre de salariés qui souhaitent voir leur durée de travail augmenter et recenser le volume d'heures que cela représente par catégorie de personnel.

Dans un premier temps, il conviendra de voir si les demandes des salariés pour travailler plus peuvent être satisfaites.

Si en l'état de l'organisation de la structure cela s'avère impossible, il convient de mener une réflexion globale et de revoir l'organisation du travail pour permettre aux salariés qui le souhaitent de travailler plus et d'atteindre les durées minimales. Cette réflexion conduit à envisager différentes pistes listées ci-dessous.

### **4.1. Regrouper plusieurs activités sur un même poste**

Il s'agit de réfléchir à la possibilité de faire effectuer plusieurs tâches nécessitant des durées de travail faibles à un même salarié afin qu'il voit sa durée de travail augmenter et en tout état de cause atteindre la durée minimale légale ou conventionnelle. Cela implique de redéfinir le contour des postes existant afin de mutualiser les activités.

#### 4.2. Faire travailler les salariés sur plusieurs établissements d'une même structure

Il est possible de prévoir dans le contrat de travail que le salarié travaillera dans plusieurs établissements de la structure dès lors que cela est encadré dans un périmètre géographique bien déterminé. Il convient de faire apparaître cela clairement dans le contrat afin qu'il n'y ait pas de contestation ultérieure du salarié.

Exemple de clause dans le contrat relative au lieu de travail :

« M/Mme.... exercera ses fonctions dans les établissements suivants de l'association au sein desquels son activité sera répartie :

-.....

-.....

-..... ».

OU

« M/Mme..... pourra être amené(e) à exercer ses fonctions au sein des différents établissements de l'association existants ou futurs se trouvant ..... (définir le périmètre géographique), au sein desquels son activité sera répartie. »

Il convient de rappeler que le contrat de travail des salariés à temps partiel doit prévoir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Ainsi, l'affectation du salarié sur plusieurs établissements devra se faire dans le respect de la répartition de la durée du travail prévue au contrat. Cette répartition doit donc avoir été établie après réflexion sur l'organisation du travail du salarié entre les différents lieux de travail. Il est possible de modifier cette répartition dès lors que cela est prévu au contrat et en respectant un délai de prévenance de 7 jours ou 3 jours en cas d'urgence, après consultation des instances représentatives du personnel.

Cette affectation du salarié sur plusieurs lieux de travail nécessite également de réfléchir à la problématique des temps de déplacement entre deux lieux de travail et des coûts que cela va représenter.

#### 4.3. Faire travailler un salarié pour plusieurs structures distinctes

La mutualisation de l'activité des salariés peut se faire entre employeurs distincts dès lors qu'un même employeur ne peut accéder à la demande du salarié de voir sa durée du travail augmenter. Dans cette hypothèse, deux mécanismes sont envisageables :

##### ► La mise à disposition

Il s'agit de la mise à disposition d'un salarié d'une structure au profit d'une autre. Cela implique que l'une des structures embauche le salarié dont elle est l'employeur à temps complet et le mette à disposition d'une autre structure pour une partie de son temps de travail pour un temps déterminée. Le salarié partage ainsi son activité et son temps de travail entre plusieurs employeurs.

L'opération s'effectue dans le cadre d'une convention de mise à disposition conclue entre l'employeur d'origine et l'entreprise d'accueil. Cette convention précise :

- La durée de la mise à disposition ;
- L'identité et la qualification du salarié ;

· La détermination des salaires, charges sociales et frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse.

Le remboursement versé par la structure d'accueil ne doit concerner que le salaire et les charges sociales du salarié mis à disposition ; à cela s'ajoutent, le cas échéant, les frais professionnels (*voir note mise à disposition avec modèle de convention*).

► La création d'un groupement d'employeurs

Dans cette hypothèse, c'est le groupement d'employeur qui emploie directement le salarié et le met à disposition de ses membres (*voir fiche pratique sur les coopérations entre employeurs*).

#### **4.4. Recourir à des entreprises extérieures**

Ces entreprises exerceront des activités jusqu'ici gérées en direct par la structure (exemple : activité de nettoyage, de sécurité...). (*voir fiche pratique sur les coopérations entre employeurs*).

#### **4.5. Recourir à des professionnels libéraux**

Les structures peuvent également faire appel à des professionnels libéraux pour les métiers qui nécessitent des temps très faibles dans la structure (psychologues, kinésithérapeutes ...).

Il convient de préciser que l'externalisation d'activité, notamment par le recours à des professionnels libéraux présente un risque de requalification en contrat de travail notamment en cas de contrôle URSSAF dès lors qu'il existe un lien de subordination. La prudence est donc de mise.

## **II. Les heures complémentaires**

### **1. Les heures complémentaires ne dépassant pas le dixième de la durée contractuelle**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014**, le taux de majoration des heures complémentaires réalisées par les salariés à temps partiel est fixé à 10% dans la limite du dixième de la durée contractuelle.

La majoration des heures complémentaires se fera donc dès la première heure alors qu'actuellement seules les heures complémentaires réalisées au-delà du dixième (et dans la limite du tiers) de la durée contractuelle de travail donnent lieu à majoration de 25 %.

### **2. Les heures complémentaires excédant le dixième de la durée contractuelle**

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième et dans la limite du tiers de la durée contractuelle, le taux de majoration des heures complémentaires est de 25 %.

Pour mémoire c'est l'article 15.1 de l'accord de branche UNIFED du 1<sup>er</sup> avril 1999 qui permet de faire réaliser des heures complémentaires au-delà du dixième et dans la limite du tiers.

Pour rappel, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

### **III - Complément d'heures par avenant**

#### **1. Les cas de recours au complément d'heures**

Le code du travail n'établissait jusqu'à présent aucune règle particulière quant à la possibilité d'augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel de manière temporaire dans le cadre, par exemple, du remplacement d'un salarié absent.

En pratique, les employeurs étaient souvent contraints d'augmenter provisoirement, par le biais d'avenant temporaire, la durée du travail de certains salariés à temps partiel afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent. À l'issue du remplacement, le salarié retrouvait son volume d'heures initial.

Cependant, la jurisprudence de la Cour de cassation a remis en cause cette pratique à travers plusieurs arrêts, en considérant notamment que cela faisait échec au dispositif des heures complémentaires. Elle a ainsi requalifié les heures incluses dans l'avenant temporaire en heures complémentaires (Cour de cassation, chambre sociale, 7 décembre 2010, n° 09-42.315).

La présente loi a pour objectif de sécuriser le recours au complément d'heures par avenant, sous réserve de la conclusion d'un accord de branche étendu et permet dans ce cas de faire échec à la position de la Cour de cassation.

L'accord UNIFED s'inscrit dans cet objectif de sécurisation en prévoyant qu'un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel. Aucune limite n'est apportée au volume d'heures correspondant au complément ; le complément peut donc amener le salarié à un temps partiel plus élevé mais également à un temps complet.

De même la durée dans le temps de l'application de cet avenant de complément d'heures n'est pas limitée ; les avenants de compléments d'heures peuvent donc être conclus pour des durées variables.

Cette augmentation temporaire peut intervenir :

- en cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; dans ce cas le nombre d'avenants conclus avec un même salarié n'est pas limité, les parties pouvant en conclure autant que de besoin ;
- pour tout autre motif (par exemple pour un surcroît d'activité) : dans ce cas le nombre d'avenants conclus avec un même salarié est limité à huit par la loi. L'accord UNIFED indique quant à lui que les parties au contrat ne pourront pas dépasser cinq avenants de compléments d'heures par salarié au cours d'une année.

A défaut de précision à ce jour, il convient de retenir la notion d'année civile pour apprécier cette limite.

#### **2. La rémunération des compléments d'heures**

Les heures de travail réalisées par avenant en sus de la durée contractuelle initiale sont payées au taux normal.

Par exemple, un salarié à mi-temps qui voit sa durée de travail augmentée d'un quart temps à l'occasion du remplacement de l'un de ses collègues de travail absent, sera rémunéré au taux normal sur la base d'un 75%. En application de la loi cette augmentation du temps de travail n'étant pas des heures complémentaires ne se verra pas appliquer de taux majoré.

En revanche, dès lors que le recours au complément d'heures a été utilisé, il s'agit d'une nouvelle durée de travail qui a été définie (durée initiale augmentée du complément d'heures). La réglementation relative aux heures complémentaires s'applique au regard de cette nouvelle durée. C'est donc sur ce nouveau temps partiel que va se calculer le quota

d'heures complémentaires, étant précisé que dans ce cas le taux de majoration de 25% trouvera à s'appliquer dès la première heure complémentaire effectuée.

L'accord UNIFED rappelle que le refus d'un salarié d'augmenter sa durée de travail n'est pas une faute et ne peut entraîner de sanction disciplinaire.

Le recours à ces avenants n'est possible que lorsque l'accord UNIFED sera entré en vigueur. Dans cette attente, le recours à cette pratique sera à envisager avec prudence, compte tenu de la jurisprudence de la cour de cassation qui requalifie les heures incluses dans l'avenant temporaire en heures complémentaires.

Le risque sera le même, une fois l'accord UNIFED entré en vigueur, pour un employeur qui conclurait avec un même salarié plus de cinq avenants de compléments d'heures pour un motif autre que le remplacement de salariés absents.

### **3. Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier des compléments d'heures**

Aux termes de l'accord UNIFED, il appartient à l'employeur de mettre en place les outils lui permettant de recenser les salariés souhaitant bénéficier d'avenants de compléments d'heures.

Ce recensement peut se faire une fois par an en demandant aux salariés à temps partiel de se prononcer sur leur souhait de bénéficier d'avenants de compléments d'heures.

Dès lors que les salariés se sont portés volontaires, l'employeur devra leur proposer prioritairement, par rapport à des recrutements externes en CDD, les avenants correspondant aux besoins de compléments d'heures identifiés en fonction des besoins de service.

Dans ce cadre, il pourra être proposé aux salariés d'occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leur catégorie professionnelle, dès lors qu'ils remplissent les conditions requises pour occuper ces emplois (qualification, compétences).

Lorsque plusieurs salariés sont susceptibles de bénéficier d'un avenant de complément d'heures, l'employeur est amené à effectuer un choix, qui doit être effectué sur la base de critères objectifs.

L'employeur informe alors le salarié qui n'a pas bénéficié de l'avenant de compléments d'heures des critères qu'il a retenus pour effectuer son choix.

Le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel sont informés deux fois par an du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant à ces avenants et du motif de recours.

Pour les structures concernées par l'établissement d'un bilan social (entreprises d'au moins 300 salariés), cette information trouve sa place lors de la consultation sur le projet de bilan social.

Il faut noter que le recours aux compléments d'heures ne remet pas en cause les dispositions du code du travail sur les heures complémentaires effectuées systématiquement.

Pour mémoire, lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Si le temps de travail est aménagé selon les dispositions de l'article L 3122-2 (mode d'aménagement unique), l'accord peut fixer une période différente des 15 semaines.

#### **IV. Priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps plein**

Le code du travail prévoit déjà depuis plusieurs années un droit de priorité pour les salariés à temps partiel désireux de passer à temps plein sur un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La loi de sécurisation de l'emploi élargit ce droit de priorité sous réserve de conclure un accord collectif étendu. C'est en ce sens que l'accord UNIFED prévoit la possibilité pour un employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'accord UNIFED élargit encore le droit de priorité en indiquant que l'employeur peut également proposer un ou des compléments d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de la catégorie professionnelle du salarié, le salarié devant remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés ayant souhaité user du droit de priorité la liste des emplois disponibles avant que ces emplois ne soient ouverts à des candidatures externes.

Pour rappel, l'information doit être faite de façon individualisée et non par l'établissement d'une liste générale de postes disponibles.

**ACCORD DE LA BRANCHE SANITAIRE, SOCIALE ET MEDICO-SOCIALE PRIVEE A BUT NON  
LUCRATIF RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

**Préambule**

Suite à la promulgation de la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux ont fait le choix d'entamer une négociation sur les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel.

L'enquête emploi 2012, menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, indique que 23% des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse dans tous les secteurs et emplois de la branche.

Cette amélioration de la situation ne saurait masquer le fait que compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche, des besoins spécifiques des entreprises de la branche et des modalités de financement qui se réfèrent à des pourcentages d'équivalents temps plein, les entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel.

Le travail à temps partiel est particulièrement présent de par la nature des actes réalisés, la forte spécialisation de certaines activités et la disponibilité de certaines professions dans les secteurs concernés.

C'est pourquoi les signataires du présent accord proposent une réponse pragmatique à la question du travail à temps partiel, alliant respect des conditions d'emploi des salariés et qualité des services rendus par les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations sur l'année 2014 visant à la réduction du temps partiel subi. La création du "complément d'heures" prévue par le présent accord en constitue un premier outil. Les partenaires sociaux s'engagent également à ouvrir sur l'année 2014 des négociations sur la mise en œuvre du dispositif de "mobilité volontaire sécurisée", prévu par la loi de sécurisation de l'emploi, et permettant d'accroître l'employabilité des salariés de la branche.

Ces négociations intégreront prioritairement la thématique de la mutualisation des emplois sur les territoires au travers de la GPEC.

L'ouverture de ces négociations vise à réduire de façon conséquente la précarité de certains salariés, notamment ceux dont l'activité partielle est subie.

Le présent accord fera l'objet d'une réunion d'une Commission de suivi avant juin 2015 afin d'évaluer le dispositif et le modifier éventuellement avant la fin de cette même année par avenant présenté en Commission Paritaire de Branche, notamment pour adapter les durées minimales qu'il prévoit ainsi que les emplois concernés par ces durées.

NR  
TH<sup>1</sup> CCN

## ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel au sein des entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, telles que définies par l'accord 2005-03, modifiées, à la suite de l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

## ARTICLE 2 – DUREE MINIMALE D'ACTIVITE

### Article 2.1 – Durée minimale prévue par la loi

L'article L.3123-14-1 du Code du travail prévoit qu'à compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur une période d'aménagement du temps de travail prévue par un accord collectif.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

### Article 2.2 – Dérogation à la durée minimale

#### Article 2.2.1

Compte tenu des contraintes, notamment budgétaires et organisationnelles, inhérentes aux entreprises de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, la durée minimale d'activité est fixée à :

- **2 heures** hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour :
  - i) tous les personnels médicaux ;
  - ii) les masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, prothésistes-orthésistes, diététiciens ;
  - iii) les psychologues, neuropsychologues, sages-femmes, certains infirmiers et manipulateurs radio titulaires d'une formation qualifiante portant sur une spécialité (consultations, tabacologie, pansements, hygiène, douleurs ...) ;
  - iv) les intervenants en formation, enseignants.

En ce qui concerne les pharmaciens, la durée minimale est de 17 heures 30 minutes dans les établissements sanitaires et de 7 heures dans les établissements médico-sociaux, en cohérence avec les dispositions de l'article Art. R. 5126-42. du Code de la santé publique.

- **14 heures** hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les catégories de personnel pour lesquelles les exigences du poste le justifient.

  
NR 2 CCM  
11.

Dans le cadre des modalités de recensement prévues à l'article 4.4 du présent accord, les entreprises, après avoir recensé les souhaits d'augmentation du temps travail des salariés à temps partiel, informent et consultent le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel sur les motifs du recours aux dérogations. Cette information et consultation portent également sur la proposition faite aux salariés d'augmenter leur durée du travail.

#### **Article 2.2.2**

La durée minimale d'activité des employés de la vie associative de la Croix rouge française est fixée à 10 heures 30 minutes hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif. Cette disposition s'applique pendant un délai de 2 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord.

#### **Article 2.2.3**

La dérogation à la durée minimale légale ne fait pas obstacle à celles prévues aux articles L.3123-14-2 et L.3123-14-5 du Code du travail, dont les termes applicables à la date de signature du présent accord sont, pour rappel, les suivants :

**L.3123-14-2** : Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 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 mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

**L.3123-14-4** : Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

**L.3123-14-5** : Par dérogation à l'article L.3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

#### **Article 2.3 – Garanties pour les salariés à temps partiel en cas de dérogation**

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

NR ③ Y  
T17 con

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

### **ARTICLE 3 – HEURES COMPLEMENTAIRES**

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

Au titre de l'article L.3123-18 du Code du travail, le nombre d'heures complémentaires peut être porté au-delà de 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du 1/3 de cette même durée. Les heures réalisées dans ce cadre sont majorées à un taux de 25%.

### **ARTICLE 4 – COMPLEMENT D'HEURES PAR AVENANT**

#### **Article 4.1 – Possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail**

Un avenant au contrat de travail peut augmenter, temporairement, la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel. 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.

#### **Article 4.2 – Rémunération**

Les heures de travail réalisées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires éventuellement accomplies au-delà de la durée fixée par cet avenant donnent lieu à une majoration de 25 %.

#### **Article 4.3 – Nombre d'avenants maximum par an et par salarié**

Le nombre maximum d'avenants « compléments d'heures » par an par salarié est fixé à cinq, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

#### **Article 4.4 – Modalité d'accès aux avenants « compléments d'heures »**

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés à temps partiel souhaitent bénéficier d'avenants de « compléments d'heures ». Cela peut prendre la forme d'un recensement annuel des demandes des salariés à temps partiel.

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 leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification ou de compétences requises.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs.

NR   
TN<sup>4</sup> CCW

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 des critères retenus, ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés, du nombre d'heures correspondant et du motif de recours, deux fois par an, notamment lors de la consultation sur le projet de bilan social.

#### **ARTICLE 5 – PRIORITE DES SALARIES A TEMPS PARTIEL POUR OCCUPER UN EMPLOI A TEMPS COMPLET**

Dans le cadre du droit de priorité des salariés à temps partiel pour occuper un emploi à temps complet, tel que défini à l'article L.3123-8 du Code du travail, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet, un ou des complément(s) d'activité ressortissant ou ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent, à condition que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

#### **ARTICLE 6 - DISPOSITIONS DIVERSES**

##### **Article 6.1 – Commission de suivi**

Il est constitué une Commission de suivi du présent accord, composée des signataires. Cette commission se réunira au moins 2 fois par an. Elle sera en charge d'examiner l'application de l'accord et, plus particulièrement, l'article 2.2 du présent accord.

La Commission de suivi élaborera un cahier des charges permettant d'avoir des données chiffrées annuelles sur l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

##### **Article 6.2 – Sécurisation juridique de l'accord**

Les accords d'entreprise relatifs à la mise en œuvre de cet accord de branche ne peuvent déroger dans un sens moins favorable aux dispositions contenues dans le présent texte.

##### **Article 6.3 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### **Article 6.4 – Révision**

Le présent accord pourra être révisé notamment à la suite de chaque évaluation sur son application, prévue au préambule et ce, au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle

NR  
5  
TM  
CUN

concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Article 6.5 – Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé totalement avec un préavis de 3 mois. Toute dénonciation totale, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties signataires et donne lieu à un dépôt conformément à l'article L 2231-6 du code du travail. Les conditions dans lesquelles l'accord continue à produire ses effets sont définies à l'article D 2231-8 du code du travail.

#### **Article 6.6 – Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l'article L 2231-6 du code du travail.

#### **Article 6.7 – Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article 6.8 – Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

#### **Article 6.9 – Date d'effet**

Le présent accord a vocation à entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il est toutefois expressément convenu que l'entrée en vigueur du présent accord est suspendue à la double condition de l'obtention de son agrément ministériel conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles et de son extension.

Il prendra effet au premier jour du mois civil qui suivra la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

NR  
6  
Th Con

A Paris, le 22 novembre 2013

UNIFED  
Monsieur Thierry MATHIEU,  
Président



**Les organisations syndicales de salariés**

CFDT  
Fédération Nationale des Syndicats des Services  
de Santé et Services Sociaux

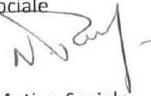


CGT  
Fédération de la Santé et de l'Action sociale

CFTC Santé et Sociaux



CFE-CGC  
Fédération Française de la Santé, de la Médecine  
et de l'Action Sociale



Force Ouvrière-Action Sociale

Force Ouvrière-Santé privée

7 LCN