

**CONVENTION COLLECTIVE
« DU 14 JUIN 2004 » IDCC N° 2408**

**Accord sur le temps partiel
du 18 octobre 2013
révisé le 10 mars 2015**

Guide d'application V2

**Version complétée au 26 août 2015
(les éléments modifiés ou complétés sont identifiés en rouge)**

Collège employeur



Ce document est évolutif, n'hésitez donc pas à nous communiquer vos questions :
m-duval@snceel.org, jr-lemeur@fnogec.org et a-chretien@fnogec.org.

I / Champ d'application de l'accord

1.1 Quels sont les salariés concernés par cet accord

Les salariés liés par un contrat de travail aux établissements privés d'enseignement primaire, secondaire et technique, ayant ou non conclu un contrat avec l'Etat.

Ce texte s'applique à l'ensemble des salariés à temps partiel quelle que soit la nature de leur contrat (**CDI, CDD**) exerçant dans ces établissements y compris les psychologues, les enseignants hors contrat, les formateurs, les chefs de travaux.

1.2 Quid des contrats aidés (CUI-CAE, emplois d'avenir...) ?

En matière de durée du travail, les salariés en CUI-CAE sont soumis à des dispositions spécifiques, l'article L.5134-26 du Code du travail prévoit une durée hebdomadaire minimale de 20 heures¹, ils ne sont donc pas concernés ni par la durée minimale de travail (II) ni par l'organisation spécifique du travail qui découle de la dérogation à cette durée minimale légale (III).

Les dispositions générales (IV) relatives aux salariés à temps partiel leurs sont applicables (voir 1.4).

1.3 Quid des « étudiants » ?

L'article L. 3123-14-5 du code du travail prévoit une dérogation de droit à la durée minimale de travail pour les étudiants âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études.

Ils sont donc exclus de l'application des dispositions spécifiques relatives à la durée minimale (II) et à l'organisation du travail (III).

En revanche, les dispositions générales applicables aux salariés à temps partiel leur sont applicables (voir 1.5/IV).

1.4 Quelles dispositions relatives au temps partiel sont applicables aux CUI et aux étudiants ?

Les dispositions générales (IV) de la section de l'accord de branche sur le temps partiel sont applicables aux CUI et aux étudiants.

1.5 Quid des salariés en cumul emploi retraite ?

Les dispositions de la loi et de l'accord leur sont applicables.

¹ En revanche, les salariés en « contrats aidé » bénéficient des dispositions de l'accord RTT du 15 juin 1999.

II / Durée minimale

2.1 Quelle durée minimale de travail ?

L'accord prévoit une durée minimum obligatoire de **17h30 hebdomadaires** (ou son équivalent annuel) ce qui correspond à un mi-temps.

Lorsque le temps de travail des salariés est calculé en référence à un temps d'enseignement, le seuil minimum doit s'entendre en « un mi-temps » **de cette référence**.

A titre d'exemple, pour les salariés relevant de la convention collective des professeurs hors contrat dont le temps plein est calculé sur une base 27 heures d'enseignement dans le primaire et 18 heures d'enseignement dans le secondaire ce « seuil » doit donc être compris comme un « demi-service ».

2.2 Suis-je obligé de programmer 17h30 sur chaque semaine de travail ?

Non.

L'accord prévoit, pour les salariés annualisés, que la durée minimale peut être appréciée sur l'année. En conséquence, il convient de garantir **un minimum de 17,5/35^{ème} en volume annuel** mais le volume horaire de chaque semaine travaillée peut varier dans le respect des règles contenues dans l'accord sur le temps de travail.

2.3 Comment apprécier la durée minimale ?

➤ Salarié à employeur unique

- Pour les salariés en temps constant (dont le temps de travail n'est pas annualisé), les 17h30 s'apprécient dans le cadre de la semaine,
- Pour les salariés annualisés les 17h30 (horaire moyen lissé) s'apprécient sur l'année. Pour les salariés qui bénéficient des dispositions de la CC SEP 2015², leur temps de travail annuel effectif hors journée de solidarité est de :

Si le poste est composé de 35% ou moins, en temps de travail, de fonctions attachées à la référence 1470 heures. La durée de travail est calculée sur la base de 1558 heures (36 jours de CP).	779 heures annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1558)
Si le poste est composé à plus de 35%, en temps de travail, de fonctions attachées à la référence 1470 heures. La durée de travail est calculée sur la base de 1470 heures (51 jours de CP),	735 heures annuelles de travail effectif (17h30/35 x 1470)

➤ Salarié à employeurs multiples

Il convient de considérer qu'en cas de multi-employeurs, il appartient au premier employeur, entendu de manière chronologique, de proposer la durée minimale conventionnelle au salarié.

S'agissant des enseignants en particulier, leur activité exercée dans l'établissement en tant que salarié de droit privé est nécessairement accessoire par rapport à leur activité principale d'agent public. Ils ne sauraient donc revendiquer la durée minimale de 17h30 à l'établissement qui les emploie pour une activité de responsable de SEGPA, de surveillance, de Khôlles, de responsables de niveau...

² Voir Guide Collège employeur CC SEP 2015

2.4 Quelle date d'application ?

Les effets de la Loi ayant été suspendus entre le 1^{er} janvier 2014 et le 1^{er} juillet 2014 et l'arrêté d'extension de l'accord ayant été publié le 13 mai 2014, c'est donc cette date qui sera retenue en pratique.

En conséquence, les salariés embauchés depuis le 13 mai 2014 peuvent demander à bénéficier de la durée de travail minimale de branche.

Les salariés embauchés avant le 13 mai 2014 bénéficient quant à eux d'une priorité d'emploi pour occuper un poste à temps moins partiel voire complet selon les modalités définies à l'article L. 3123-8 du code du travail, conformément à l'avenant de révision du 10 mars 2015, signé pour mettre en conformité l'accord avec l'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015 (voir tableau p. 15).

2.5 Des dérogations peuvent-elles être envisagées ?

La loi prévoit des dérogations à l'application du temps partiel minimum conventionnel :

- de droit
 - pour les étudiants de moins de 26 ans poursuivant leurs études,
 - pour les CDD de moins de 8 jours et les CDD de remplacement,
- dérogatoire
 - pour les salariés qui en font la demande écrite et motivée (pour raisons familiales, cumul d'emplois...), la dérogation est individuelle ;
 - Suite à une question parlementaire, le Ministre du travail³ précise qu'un salarié porteur de handicap peut solliciter une dérogation individuelle pour travailler moins que la quotité horaire minimale applicable. Il ouvre ainsi, au-delà de la seule contrainte familiale, la notion de contraintes personnelles pouvant appuyer une demande de dérogation individuelle.

Les situations les plus courantes seront celles des intervenants en langue ou toute activité péri- scolaire ayant plusieurs contrats avec plusieurs établissements, un formateur dans un CFA-CFC etc.

Attention, la dérogation individuelle ne concerne que la durée minimale. Toutes les autres dispositions spécifiques et générales de l'accord s'appliquent (III, IV).

2.6 Quel formalisme pour cette dérogation individuelle ?

Il convient de distinguer :

- la demande de dérogation du salarié
- du contrat de travail.

Ces deux supports ont des objectifs différents.

³ Réponse publiée au JO le 5/8/14, page 6783.

La demande de dérogation du salarié

Elle doit être écrite et motivée.

Nous insistons sur le fait qu'il s'agit d'une demande initiée par le salarié et non par l'employeur.

Elle pourrait revêtir la formule suivante : << Je soussigné(e) ... avoir été dûment informé(e) que la durée minimale de travail applicable dans l'établissement est de 17.5 heures hebdomadaires (ou son équivalent annuel). Néanmoins, pour des raisons personnelles, je sollicite une durée de travail de ... heures.>>

Un exemplaire de ce document sera conservé par l'établissement dans le dossier personnel du salarié.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat

L'employeur n'a pas de formalisme particulier à respecter pour accepter cette demande.

En effet, la durée du travail étant une mention essentielle du contrat de travail, l'acceptation est induite par la rédaction et la signature dudit contrat.

Le motif de la dérogation résultant d'une situation personnelle n'a pas, selon nous, à être mentionné dans le contrat qui a pour objectif de régler les rapports professionnels entre l'employeur et le salarié.

Insérée et formalisée dans le contrat de travail (ou dans un avenant), la durée ne pourra être ultérieurement modifiée qu'avec l'accord des deux parties.

2.7 Un salarié peut-il revenir sur sa demande de dérogation ?

L'ordonnance du 29 janvier 2015 a « sécurisé » les demandes de dérogation individuelle.

La demande de dérogation individuelle est nécessairement pérenne. Le salarié l'ayant formulé bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi disponible, selon les modalités de l'article L. 3123-8 du code du travail, mais pas d'un accès automatique au temps partiel minimal.

L'article L 3123-8 du Code du travail est modifié :

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-14-1 ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L. 3123-14-3, ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants ».

2.8 Peut-il exister des dérogations temporaires ?

Il existe certains cas particuliers dans lesquels la dérogation est nécessairement temporaire.

Il s'agit notamment des salariés en temps partiel thérapeutique (inférieur à un mi-temps), des salariés déclarés inaptes à travailler un mi temps, des salariés pour lesquels l'employeur a accepté un congé parental en temps partiel inférieur à un mi-temps...

Il conviendra dans ces cas de figure de préciser dans l'avenant au contrat de travail que la dérogation est temporaire jusqu' « au... ».

III/ Dispositions spécifiques

(applicables aux salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures)

3.1 Regroupement des heures de travail

Les horaires de travail des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures par semaine ou son équivalent annuel⁴, sont regroupés par demi-journées dans la limite de six par semaine.

Attention, les salariés dont la durée de travail est inférieure à 17h30 en application d'une dérogation individuelle, sont concernés par cette mesure.

En revanche, ce regroupement ne concerne pas les salariés dont la durée du travail annualisée est au moins égale à 24/35^{ème} de la référence annuelle⁵ et ce même si en application de la modulation du temps de travail des semaines sont programmées à moins de 24 heures effectives.

3.2 Qu'entend-on par demi-journée ?

S'entend, comme demi-journée, une **période de 6 heures consécutives** à l'intérieur d'une même journée de travail et ce, quelle que soit l'heure de commencement de cette période.

Par exemple, une demi-journée peut s'entendre d'une période comprise entre :

- 7h30 – 13h30 ;
- 10h – 16h ;
- 12 h 30 – 18h 30 ;
- 15 h - 21 h.

3.3 L'amplitude de 6 heures consécutives s'entend-elle comme du temps de travail ?

Les partenaires sociaux ont choisi la demi-journée comme référence au regroupement imposé par la loi.

La demi-journée de 6 heures est une période de référence au cours de laquelle le travail doit être réalisé. **Attention, cela ne veut pas dire que le salarié doit bénéficier d'une durée de travail quotidienne minimale de 6 heures.**

Sur la durée minimale quotidienne de travail, voir 4.1

3.4 Le salarié peut-il travailler sur deux demi-journées dans la même journée ?

Oui, le salarié peut effectivement travailler sur une journée complète entendue comme deux demi-journées. Il peut par exemple travailler de 9 à 12h et de 14 à 19h.

Attention, il conviendra de respecter les dispositions légales et conventionnelles relatives :

- à l'interruption d'activité (voir 4.2),
- au nombre maximal hebdomadaire de demi-journées d'activité (voir 3.5),
- à l'amplitude maximale quotidienne de 13 heures,
- au temps de travail maximum quotidien de 10 heures effectives.

⁴ 980, 1008 ou 1068 heures à l'année sur une référence temps plein à 1429, 1470 ou 1558 h.

⁵ Voir 2.8

Exemples d'organisation du temps de travail

Il s'agit là d'exemples, l'organisation du temps de travail peut prendre des formes très variables en fonction des besoins de l'établissement.

Ainsi un salarié pourra travailler :

- sur une journée considérée, de 7 h à 12h et de 14h à 19h ce qui correspond à 2 demi-journées.
4 autres demi-journées au maximum pourront être mobilisées sur cette semaine pour programmer son temps de travail (2 pour le premier jour + 4 autres, voir point 3.5).
- sur une base 17h30 par semaine (temps de travail constant) :
 - o 4 heures sur 4 demi-journées (lundi, mardi, jeudi, vendredi) ; 1h30 le mercredi,
 - o 2 heures sur 2 demi-journées, 10 heures sur une journée et 3h30 sur une autre demi-journée (= 17h30 sur 6 demi-journées),
 - o 2 heures sur 3 demi-journées, 5 heures sur 2 demi-journées, 1h30 sur une demi-journée,
 - o 10 heures sur une journée et 7h30 sur une journée ;
- sur une base de 17h30 lissée sur l'année.
En application des dispositions légales sur le temps partiel annualisé et de l'accord RTT du 15 juin 1999, le salarié peut être amené à travailler plusieurs semaines sur une base hebdomadaire supérieure en fonction de besoins récurrents.
Un personnel de vie scolaire peut par exemple travailler 30 heures par semaine sur les périodes d'examen, de conseils de classe (organisation, participation, bulletins etc.).

3.5 Pourquoi limiter l'activité à 6 demi-journées par semaine ?

Les partenaires sociaux ont choisi un équilibre entre intérêts légitimes du salarié et contraintes organisationnelles des établissements.

Le regroupement doit se faire par demi-journée (voir 3.1) et leur nombre doit être limité pour éviter la dilution d'une quotité horaire peu importante sur un nombre élevé de séquences de travail ce qui empêcherait mécaniquement le cumul d'emplois.

C'est pour cela que les signataires de l'accord du 18 octobre se sont accordés sur **6 demi-journées maximales travaillées par semaine**.

Attention, le salarié n'est pas contraint de travailler sur 6 demi-journées ! Il s'agit d'un nombre maximal.

3.6 Peut-on déroger à la limite des 6 demi-journées ?

Cette limite doit permettre d'éviter une dilution excessive du temps de travail d'un salarié à temps partiel à moins de 24 heures.

Néanmoins, il peut arriver qu'un salarié souhaite travailler sur plus de 6 demi-journées par semaine.

Peut-on accepter cette demande ?

Cette disposition conventionnelle a été instaurée dans le but de permettre un éventuel cumul d'emplois, il nous paraît incompréhensible de l'imposer à un salarié contre son gré et ses intérêts.

A l'évidence, si une dérogation doit être envisagée, quelques précautions doivent être respectées :

- la demande doit émaner du salarié,
- elle doit être écrite,
- elle sera acceptée par la mention de cette dérogation dans le contrat de travail (ou l'avenant). Elle sera en outre formalisée dans le planning notifié chaque année.

Nous insistons pour rappeler que les dispositions de l'accord sur le temps partiel s'imposent aux employeurs de la branche et qu'en aucun cas cette dérogation saurait être imposée voire généralisée.

3.7 Semaines à 0h

Cet article s'applique à tous les salariés dont le temps de travail effectif annualisé est inférieur à 24/35^{ème} de la référence annuelle⁶ y compris à ceux dont le temps de travail annualisé est inférieure à 17h30/35^{ème} en application d'une dérogation individuelle.

⁶ Voir 2.8

IV/ Dispositions générales (applicables à tous les salariés à temps partiel)

4.1 Existe-t-il une durée minimale quotidienne de travail ?

L'accord RTT du 15 juin 1999 prévoit en son article 3.4.2, 45 minutes minimum de travail effectif quotidien.

4.2 Règles générales relatives à l'interruption d'activité

Cette disposition ⁷annule et remplace l'article 3.4.4 de l'accord RTT du 15 juin 1999.

Aucune dérogation n'est plus possible au principe d'une seule interruption d'activité d'une durée maximale de deux heures.

Ainsi, rien ne change pour les établissements de 150 élèves et plus.

En revanche, les établissements de moins de 150 élèves ne pourront plus faire travailler les salariés sur la journée avec une coupure supérieure à deux heures ou avec deux coupures de durée cumulée inférieure à 3 heures⁸.

Autrement dit, il n'est plus possible dans ces structures de demander :

- au même salarié d'entretien de travailler le matin avant 8 heures et l'arrivée des élèves puis à compter de 16h30 à la fin de la classe ;
- au même salarié un service à la cantine entre 11h30 et 13h et une activité d'entretien de 17h à 19 h le soir.

Attention, cela n'est pas possible de principe même avec l'accord du salarié.

Ce texte reprend l'article L. 3123-16 du code de travail dont l'objectif est d'éviter la dissémination d'activité du salarié à temps partiel dans la journée.

Le non-respect des dispositions de l'article L. 3123-16 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe (C. trav., art. R. 3124-9).

4.3 Interruption d'activité ou pause, quelle différence ?

Conformément à la circulaire ministérielle du 6 décembre 2000⁹, il convient de différencier la pause de l'interruption d'activité.

Une pause se définit comme un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail, ayant vocation à permettre un temps de repos.

La coupure s'entend quant à elle d'une interruption d'activité qui résulte de l'organisation des horaires de travail et qui sépare deux séquences autonomes de travail.

A noter que la durée de l'interruption constitue également un indice pour différencier la pause de l'interruption. Ainsi, il paraît à notre sens difficile de considérer qu'une période d'inactivité trop longue séparant deux périodes de travail ne constitue pas une interruption d'activité.

⁷ Article 7 de l'accord

⁸ Ce que prévoyait l'article 3.4.4 alinéa 2 de l'accord RTT du 15 juin 1999

⁹ Circulaire DGEFP/DRT n° 2000-07 du 6/21/00, BO Travail 2001/1

A notre sens, plusieurs « arrêts » au cours d'une même journée, au-delà de la pause obligatoire de 20 minutes après 6 heures de travail effectif, pourraient s'analyser comme des interruptions d'activité dans la mesure où ils auraient pour effet d'empêcher tout cumul d'emplois.

Plus généralement, étant donné l'absence de définition légale de la pause et de l'interruption d'activité, il conviendra de vérifier, dans chaque cas d'espèce, que l'organisation du temps de travail s'inscrit bien dans la philosophie de la loi. Ce qui limitera les risques de contentieux.

4.4 La période non travaillée pour prendre son déjeuner au sein de l'établissement constitue-t-elle une pause ou une interruption d'activité ?

Le période de prise du déjeuner permet au salarié de se reposer.

Elle s'inscrit dans un objectif de protection de santé et de sécurité au travail dont l'employeur doit assurer l'effectivité.

Il ne s'agit donc pas d'une période résultant d'une organisation du travail spécifique mise en place par l'employeur.

On peut dès lors considérer que cette période constitue une pause au regard de l'objectif poursuivi et donc qu'il ne s'agit pas d'une interruption d'activité.

Néanmoins, malgré ces considérations, un temps conséquent imparti à cette période non travaillée ou un temps d'inactivité accolé à cette période pourrait disqualifier la notion de pause.

Il nous semble que la référence de 45 minutes préconisées par l'Administration, pour la pause repas, dans le cadre des « horaires individualisés »¹⁰, et faisant l'objet d'un large consensus, soit un bon indicateur de différenciation entre pause et coupure.

4.5 Lorsqu'une pause ou une interruption d'activité se situe au cœur d'une amplitude de 6 heures, doit-on comptabiliser 2 demi-journées ?

Au sens de l'article 3 de l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013, la demi-journée est une période d'une amplitude de 6 heures consécutives quel que soit son positionnement dans la journée. Les partenaires sociaux ont souhaité se référer à une notion d'amplitude horaire (voir 3.3) pour trouver un équilibre entre les intérêts légitimes du salarié (en termes de regroupement d'horaires) et les contraintes organisationnelles de l'établissement.

Ils n'ont pas souhaité imposer une durée minimale de travail plus longue que celle de 45 minutes prévue dans l'accord RTT de 1999 pendant la demi-journée.

Pour répondre aux dispositions de la loi, ils ont conçu la « demi-journée » comme une amplitude de travail au cours de laquelle l'activité est regroupée.

Une interruption d'activité est toujours possible dans la période d'amplitude mais ne conduit pas, à notre sens, à comptabiliser deux demi-journées dès lors que la durée de travail sur les deux périodes d'activité ne dépasse pas 6 heures. *Autrement dit*, une coupure ne déclenche pas nécessairement une seconde demi-journée. En effet, elle peut être intégrée dans une séquence d'amplitude maximale de 6 heures.

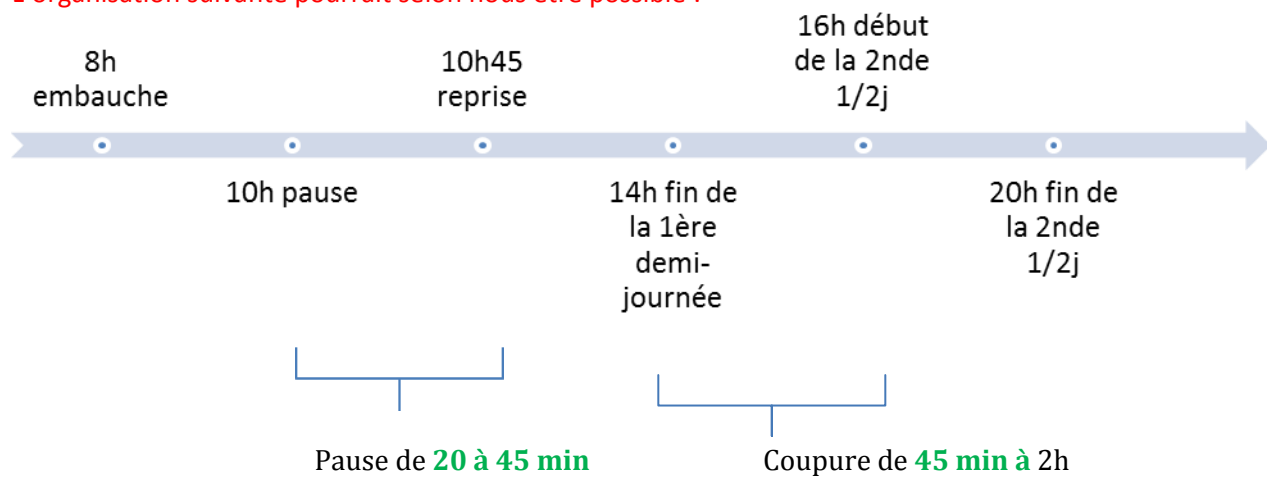
A l'inverse, si la durée de travail sur les deux périodes d'activité dépasse 6 heures, deux demi-journées seront comptabilisées.

Attention, cette interprétation n'autorise pas de déroger au principe repris dans l'article de l'accord (voir 4.2). **Une seule interruption n'est possible au cours d'une même journée** (voir schémas page suivante).

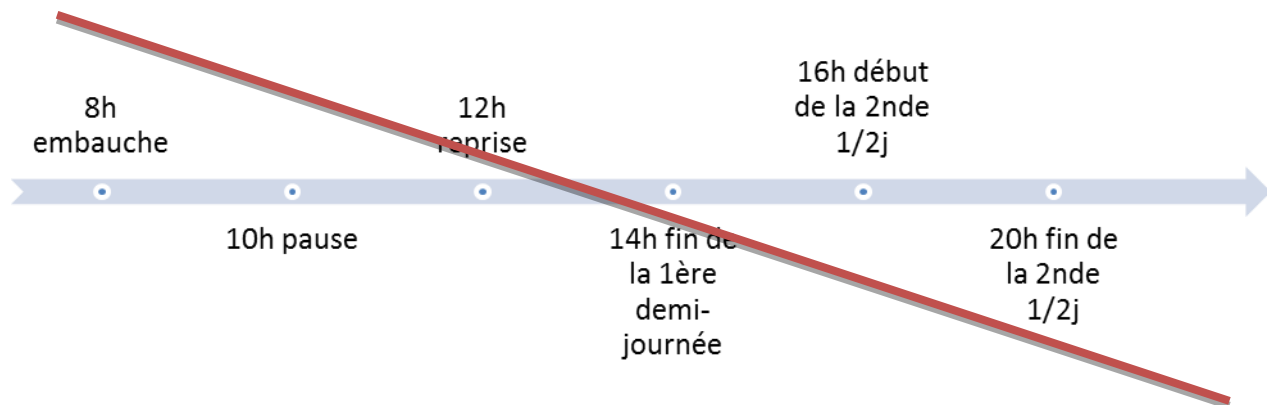
¹⁰ Circulaire TE 75-1 du 10 janvier 1975 reprise par la circulaire DRT n°94-4 du 24 avril 1994

A titre d'exemples :

L'organisation suivante pourrait selon nous être possible :



En revanche, **celle-ci serait contraire car elle entraînerait deux interruptions d'activité supérieure à 45 minutes.**



4.6 Majoration des heures complémentaires

➤ Quelle majoration des heures complémentaires ?

La loi de sécurisation de l'emploi, prévoit, **à compter du 1^{er} janvier 2014**, une majoration de salaire dès la première heure complémentaire.

Elle est de :

- 10 % pour les heures accomplies dans la limite du 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat (art. L. 3123-17 du Code du travail) ;
- 25 % pour les heures accomplies au-delà et dans la limite du 1/3 de la durée hebdomadaire ou annuelle du contrat (art. L 3123-19 du Code du travail).

Cette rémunération majorée des heures complémentaires ne peut être remplacée par un repos compensateur **et ne peut non plus faire l'objet d'un « rattrapage » dans le cadre d'une modification du planning.**

➤ Faut-il un accord du salarié pour l'exécution d'heures complémentaires ?

Le Code du travail (C. trav., art. L. 3123-20) dispose : *« 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. »*

L'accord RTT de 1999 repris dans l'accord sur le temps partiel du 18 octobre 2013 en s'inspirant de ce texte rappelle qu'un salarié ne peut être licencié pour avoir refusé d'effectuer des heures complémentaires (conjoncturelles) si un délai raisonnable de prévenance n'est pas respecté¹¹ et il affirme en plus qu'il faut l'accord du salarié pour réaliser des heures complémentaires au-delà du 1/10^{ème} de la durée contractuelle de travail.

Il convient de distinguer cette disposition relative aux conditions d'exécution d'heures complémentaires s'ajoutant au temps de travail initialement programmé de celles relatives à la modification des horaires de travail du planning de modulation.

Il ne faut pas, en effet, confondre exécution conjoncturelle et donc de courte durée d'heures complémentaires et modification du programme définitif de la modulation qui lui nécessite un délai de prévenance de 10 jours.

Ainsi, le Code du travail dispose en son article 3122-2 que *« le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours »*.

L'accord de branche sur le temps de travail dans l'enseignement privé (ARTT de 1999) prévoit quant à lui un délai de prévenance supérieur : *« Si pour des nécessités de service non prévisibles, l'employeur doit modifier cette programmation, il en informera le personnel concerné dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire, sauf cas d'urgence après accord du salarié »*.

¹¹ Le collège employeur déconseille d'ailleurs une quelconque mesure (à l'exclusion de rupture pour cause économique justifiée) même si le délai est respecté. Puisque la philosophie de la loi et de l'accord est de permettre le cumul d'activités.

4.7 Priorité d'emploi

- **La priorité porte-t-elle sur un poste à temps plein de même catégorie professionnelle ou sur tout poste disponible dans l'établissement ?**

Les partenaires sociaux ont fait leur les positions de la jurisprudence de la cour de cassation : les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper les emplois disponibles à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Attention, strictement, la priorité ne vise que les postes dont la durée de travail est plus importante que celle du poste occupé par le salarié concerné, elle ne porte pas sur des suppléments ou des compléments d'heures.

- **Qu'entend-on par catégorie professionnelle ?**

La jurisprudence entend la notion de catégorie professionnelle comme l'ensemble des salariés, au sein de l'entreprise, ayant des activités ou fonctions de même nature supposant par exemple une formation professionnelle commune.

Il peut s'agir des salariés ayant le même poste de travail, une classification ou une qualification équivalente¹².

En tout état de cause, au-delà du simple intitulé du poste, l'élément déterminant reste le contenu concret de l'emploi.

Ainsi, seuls les postes qui sont compatibles avec les tâches déjà accomplies par le salarié ou que le salarié peut accomplir en raison de sa qualification devront être proposés. Et c'est uniquement sur ces postes que les salariés bénéficieront d'une priorité d'emploi.

En revanche, dès que la technicité et le savoir-faire nécessaires divergent d'un poste à l'autre, ils ne peuvent pas être considérés comme équivalents ou ressortissant de la même catégorie professionnelle.

Le salarié « éducateur » ne pourra à priori revendiquer de priorité sur un poste de « secrétaire comptable » (sauf à disposer des compétences sur ce poste), le « chef-cuisinier » sur un poste de cadre d'éducation.

¹² La qualification professionnelle est en règle générale définie comme l'aptitude du salarié à occuper un emploi donné, elle correspond en pratique à un savoir-faire ou à une compétence sanctionnés par un diplôme ou par une expérience professionnelle

➤ **Quelles sont les modalités d'information des salariés ?**

Pour que les salariés puissent prétendre à cette priorité, l'employeur doit porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles et leurs caractéristiques.

L'employeur ne peut pas se contenter de dresser une simple liste d'emplois disponibles ; l'information doit être plus précise.

Autrement dit, la pratique des « bourses à l'emploi » se contentant, sans autre précision, de lister tous les postes disponibles en intégrant les postes disponibles en CDI (comme l'impose la loi en faveur des salariés « précaires ») est à proscrire.

L'établissement devra préciser dans le cadre d'une information générale (sur le site Intranet ou par affichage) que les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès sur les postes en CDI ou en CDD, à temps complet ou à temps partiel dont l'horaire est supérieur au leur.

Il est par ailleurs conseillé d'adapter l'information en fonction du profil des postes et des salariés à qui elle s'adresse.

Une procédure permettant d'obtenir des informations complémentaires peut, par exemple, opportunément être mise en place.

Nous vous proposons en annexe un texte à afficher ou à reproduire sur le site Intranet.

Il comprend également la liste des postes à temps partiel puisque l'article L. 3123-8 du Code du travail prévoit une priorité pour les salariés à temps plein sur les postes à temps partiel.

➤ **Comment est formulée la demande du salarié et comment doit-elle être étudiée par l'employeur ?**

Le salarié intéressé par un ou plusieurs de ces postes fait acte de candidature.

Pour écarter tout problème probatoire, il est conseillé à l'établissement d'organiser une procédure écrite de candidature.

À réception de l'acte de candidature, l'employeur doit exprimer son accord ou son refus.

Dès lors que le salarié remplit les conditions pour occuper le poste, l'employeur a l'obligation d'accéder à sa demande.

En cas de pluralité de candidatures ou de concours de priorités (travailleur de nuit, travail à temps plein sur un travail à temps partiel, ancien salarié licencié pour motif économique et utilisant sa priorité de réembauchage), l'employeur est contraint de faire son choix.

Aucune disposition légale ne fixe les critères permettant de choisir entre les salariés concernés. L'employeur est libre de son choix dès lors qu'il peut le justifier, le cas échéant, devant un juge par des éléments objectifs (impératifs d'organisation, capacités professionnelle etc.).

Tableau récapitulatif

Dispositions applicables	Champ d'application
Temps partiel minimal (17,30h)	A tous les salariés à temps partiel, embauchés à compter du 13 mai 2014 (date de l'extension) sauf : - étudiants de moins de 26 ans ; - dérogations individuelles ; - Cas particuliers (CDD de remplacement, temps partiel thérapeutique, les contrats d'une durée inférieure ou égale à 7 jours)
Dispositions générales légales : - majoration des heures complémentaires - 1 interruption d'activité d'une durée maximale de 2 h ; - Priorité d'emploi	Depuis le 1^{er} janvier 2014, à TOUS les salariés à temps partiel quelle que soit leur durée contractuelle de travail.
Dispositions conventionnelles spécifiques : - Regroupement des horaires sur 6 demi-journées maximum ; - 4 semaines à 0h (temps de travail annualisé)	Aux salariés qui ont une durée contractuelle de travail inférieure à 24 heures : - depuis le 13 mai 2014, pour les salariés embauchés à compter de cette date - à compter du 1^{er} septembre 2015, pour les salariés dont les contrats étaient en cours au 13 mai 2014.