

BRANCHE MUTUALITE

Accord relatif au travail à temps partiel

Préambule

La loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel ou annuel) pour les salariés à temps partiel. Les partenaires sociaux souscrivent aux principes visant à préserver et maintenir l'emploi, à faire reculer la précarité et à développer la qualité de l'emploi.

Cependant, l'activité des mutuelles s'articule entre plusieurs « livres » du Code de la mutualité. Plus spécifiquement, les mutuelles et unions pratiquant la prévention, l'action sociale et la gestion de réalisations sanitaires et sociales (dites de « livre 3 ») font souvent face à des contraintes :

- d'encadrement : liées aux normes impératives de fonctionnement de l'action sanitaire et sociale qui imposent aux structures des exigences en termes de ratio de personnel (nombres de personnels ETP par usager), de niveau de diplôme, de qualification et d'expérience ;
- organisationnelles : du fait de la taille généralement modeste de ces établissements et services qui doivent assurer, à qualité constante, une continuité de service, de soin et d'accueil, avec, le plus souvent, des amplitudes d'ouverture très grandes ;
- financières : les financements publics nécessaires au fonctionnement de ces activités sont attribués à l'issue de processus (délégation de services publics, appels à projet) où la collectivité tient compte de la qualité des prestations et du coût du projet.

Ces diverses contraintes conduisent ces structures à recourir régulièrement au travail à temps partiel pour des durées inférieures au minimum instauré par la loi précitée.

Les partenaires sociaux de la branche mutualité se sont donc réunis afin d'élaborer un dispositif permettant de concilier les contraintes de ces mutuelles avec les situations des salariés à temps partiel actuellement en poste ou venant à être recrutés.

Ils insistent sur la nécessité de permettre aux salariés à temps partiel de pouvoir concilier leur vie personnelle avec leur activité professionnelle. Par ailleurs, ils rappellent les principes d'égalité de traitement et de priorité d'accès sur un poste à temps plein, en référence aux dispositions de l'article 5.3 de la convention collective de la mutualité.

Enfin et dans les limites de la durée de l'accord, ils invitent les mutuelles et unions à penser, voire à repenser, leur organisation globale (au sein des démarches de GPEC et/ou de mutualisation d'emplois notamment), afin de limiter le recours au temps partiel et aux dérogations prévues par le présent accord.

Par ailleurs, dans un souci de lutte contre la précarité de l'emploi, les partenaires sociaux voient dans la mutualisation de l'emploi un moyen de sécuriser les parcours professionnels des salariés et une solution possible au morcellement de courtes durées de travail effectuées par un même salarié au sein de plusieurs structures. Ils mèneront une réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche permettant de développer les formes de mutualisation de l'emploi.

Les partenaires sociaux s'engagent à renforcer les possibilités pour un salarié à temps partiel d'obtenir un temps complet sur deux postes différents. Pour ce faire, ils préconisent la mise en place d'actions de formation permettant au salarié volontaire de développer ses compétences sur un autre métier.

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables aux activités financées par des fonds publics au sein d'entreprises de moins de 50 salariés ou d'établissements¹ de moins de 50 salariés des entreprises comportant plus de 50 salariés et, au sein de ces activités, aux salariés dont le contrat de travail est régi par la convention collective de la mutualité.

Sont exclues les activités des secteurs : dentaire, optique, audioprothèse et pharmacie.

Article 2 – Durée minimale d'activité

L'article L.3123-14-1 du Code du travail fixe la durée minimale du travail des salariés à temps partiel à 24 heures hebdomadaires ou à son 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^{er} janvier 2016, cette durée minimale 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.

Dès lors qu'est constatée une impossibilité manifeste de procéder autrement ou de mutualiser différents emplois de manière à permettre aux salariés d'atteindre au moins 24 heures par semaine, par exemple sur d'autres lieux de travail du même employeur, dérogation est accordée, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour pourvoir les postes dans le respect des durées minimales suivantes :

- ➔ 7 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les personnels suivants :
 - masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs radio, prothésistes-orthésistes, diététiciens, musicothérapeutes ;
 - psychologues, neuropsychologues ;

¹ On entend par « établissement » le centre d'activité caractérisé par un numéro SIRET qui lui est propre.

- personnels de cuisine ;
 - agents d'entretien.
- ↳ 14 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou calculé sur la période d'aménagement du temps de travail prévue par accord collectif pour les personnels suivants :
- infirmières, infirmières puéricultrices, aides-soignantes, aides médico psychologiques (AMP), auxiliaires de vie ;
 - éducateurs spécialisés ;
 - auxiliaires de puériculture, auxiliaires petite enfance, animateurs, éducateurs de jeunes enfants.

Ces possibilités de dérogations conventionnelles ne font pas obstacle aux dérogations légales prévues à l'article L. 3123-14-2 (demande expresse du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou cumuler plusieurs emplois) et à l'article L. 3123-14-5 (salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études) du Code du travail.

De même, elles ne remettent pas en cause la durée du temps de travail des salariés dont le temps de travail actuel est supérieur.

Article 3 – Contreparties à la dérogation de la durée minimale de travail

3-1 – Planification du travail

Les salariés à temps partiel occupés selon ces dérogations conventionnelles bénéficient d'horaires de travail réguliers, planifiés obligatoirement en journées complètes ou en demi-journées.

La journée de travail ne pourra comporter plus d'une interruption d'activité et celle-ci ne pourra être supérieure à 2h.

La programmation du planning sera préalablement communiquée au salarié et établie dans le respect des durées maximales de travail et de temps de repos minimaux fixés par la loi et les dispositions conventionnelles.

Les horaires et la durée de travail des salariés pourront être modifiés à l'initiative de l'employeur dans l'un des cas suivant :

- ↳ L'activité de l'établissement est supérieure à la programmation prévisionnelle
- ↳ La nécessité de pallier l'absence inopinée d'un ou de plusieurs salariés
- ↳ La nécessité de réaliser une mission urgente et non planifiée
- ↳ Le départ en formation décalé ou annulé

Toute modification de planning de travail sera notifiée à chaque salarié par écrit sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le salarié opposant un refus à cette planification, justifié par l'incompatibilité avec son (ou ses) autre(s) emploi(s), ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Il en est de même, sur justificatif, d'une obligation avérée rendant impossible la modification de son planning.

3-2 – Garanties apportées aux salariés à temps partiel

Conscients que de faibles durées du travail peuvent avoir des répercussions à long terme, les entreprises relevant du présent accord s'engagent :

- ↳ sur la formation professionnelle, à inscrire dans la stratégie de leurs plans de formation, pour les salariés travaillant dans le cadre d'une durée dérogatoire, les accès prioritaires pour accéder à d'autres postes, d'autres métiers ou à une durée de travail supérieure à travers le développement de la polyvalence ;
- ↳ sur la mise en œuvre de la priorité légale d'accès à un temps plein, à fournir la liste des emplois disponibles avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe ;
- ↳ sur les droits sociaux, à négocier dans le cadre des NAO, sur la hauteur de prise en charge par l'employeur de la cotisation retraite, prévoyance et contrat santé.

Article 4 – Compléments d'heures

Afin de répondre au mieux à des contraintes d'activité exceptionnelles rencontrées par les mutuelles visées au présent accord, et de permettre à certains salariés qui le souhaitent de compléter leur activité, les employeurs recueilleront, le cas échéant au cours de l'entretien annuel d'évaluation, la volonté ou le refus des salariés d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire. Les salariés peuvent à tout moment par écrit exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures. Des avenants de complément d'heures peuvent leur être proposés.

Le refus du salarié, qui se verrait ainsi proposer une augmentation temporaire de sa durée contractuelle de travail, n'est pas considéré comme une faute et ne peut entraîner aucune sanction disciplinaire.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de ce complément d'heures sont majorées au taux de 10%. Les heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de la durée déterminée dans le cadre de cet avenant sont rémunérées, quel que soit leur rang, à 25 %.

Le nombre maximum d'avenants « complément d'heures » par an et par salarié est fixé à 3, hors cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, pour lequel le nombre d'avenants n'est pas limité.

Les employeurs s'engagent à mettre en place les moyens et outils d'information visant à répertorier les offres et demandes internes de compléments d'heures.

Dans l'hypothèse où plusieurs salariés seraient demandeurs de compléments d'heures, l'employeur propose les avenants selon les critères objectifs suivants :

- ↳ l'ancienneté dans l'entreprise
- ↳ à ancienneté égale, priorité est donnée au salarié occupé selon le temps de travail dérogatoire contractuel le plus faible.

Article 5 – Suivi et Bilan de l'accord

Art 5.1 – Suivi et Bilan de l'accord au niveau local

Conformément aux dispositions légales, un bilan du travail à temps partiel sera communiqué, une fois par an, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Ce bilan porte notamment sur :

- ↳ Le nombre de salariés recrutés selon un horaire de travail inférieur à 24h par semaine, leur sexe et leur qualification, dont le nombre de salariés ayant demandé une durée de travail dérogatoire
- ↳ Les horaires de travail à temps partiel pratiqués par les salariés à temps partiel par tranche
- ↳ Le nombre d'heures complémentaires qu'ils ont accompli
- ↳ Le nombre d'avenants conclu par salarié et leur durée
- ↳ L'évolution de la rémunération des salariés concernés
- ↳ La (ou les) formation(s) dont ils ont bénéficié
- ↳ Le nombre de temps partiel ayant obtenu un temps plein
- ↳ Le nombre de temps partiel ayant augmenté le temps de travail

Outre ce bilan, le comité d'entreprise ou, défaut, les délégués du personnel sont informés au cours des réunions mensuelles, des avenants « compléments d'heures » et des heures complémentaires.

Art 5.2 – Bilan de l'accord au niveau national

Un premier bilan de l'application de l'accord sera réalisé 12 mois après son entrée en vigueur. Le bilan contiendra les indicateurs suivants :

- ↳ Pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche
- ↳ Pourcentage des salariés ayant une durée de travail inférieure à 24h
- ↳ Pourcentage des salariés rattachés à l'accord dérogatoire ayant une durée de travail entre 7h et 24h
- ↳ Représentation du personnel féminin dans la branche/ au sein des métiers concernés/ en fonction des durées de travail
- ↳ Nombre de salariés rattachés à l'accord dérogatoire ayant bénéficié d'une action de formation.

Article 6 – Durée de l'accord

La durée de l'accord est fixée à 24 mois à compter de sa date de l'extension.

Article 7 – Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales. Il fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de la formation professionnelle et de l'emploi et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris le 11 février 2015

Pour la CFDT

Pour l'UGEM

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour la CFE – CGC

Pour la CGT- FO