

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION

Cette fiche ne concerne que les écoles de cirque relevant de la convention collective de l'animation, employant du personnel à temps partiel, au régime général (hors animateur technicien et professeur).

Un peu d'histoire

Le 14 juin 2013, une nouvelle loi nommée « loi de sécurisation de l'emploi », concerne tous les employeurs.

Elle comporte 3 volets, dont un relatif à l'emploi à temps partiel.

Les principales dispositions :

Instauration d'une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures, d'une rémunération majorée de toutes les heures complémentaires, de 10 % minimum dès la première heure.

Cette loi dans ce dernier volet était applicable à compter du 1er janvier 2014 ;

Depuis le 15 avril 2015, l'accord de branche se substituait à la loi, jusqu'au 31 décembre 2017.

1/6

Les négociations de la branche de l'animation sont closes, l'accord dérogatoire pour les salariés de la grille générale est étendu (avenant 150 de la CCNA), depuis le 15 avril 2015 : la législation générale de 24h hebdomadaire ne s'impose plus, l'avenant 150 est de rigueur. L'accord dérogatoire pour la grille spécifique est en application depuis début novembre 2014 (avenant 148 de la CCNA).

Depuis janvier 2018, l'avenant 150 est annulé et remplacé par l'avenant 163.

PRINCIPALES DISPOSITIONS DE L'AVENANT 163

1. Le volume horaire minimal passe de 10 heures à 8 heures pour la plupart des adhérents FFEC

	<i>A partir du 1^{er} janvier 2018</i>
<i>jusqu'à 10 ETP</i>	8h
<i>de plus de 10 à 49 ETP</i>	12h
<i>Détermination de l'effectif</i>	ETP au 31 décembre 2016 pour les embauches en 2018 puis ETP au 31.12 n-2 à partir de 2019

Quels sont les salariés concernés ?

Tous les salariés à temps partiel, relevant de la grille générale, en CDD ou en CDI.

Quels sont les salariés exemptés de la durée minimale ?

Des exceptions sont aménagées pour :

- les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- les salariés en emploi aidé ;

En outre, les contrats de professionnalisation sont soumis à la durée minimum légale.

- les salariés à leur demande ;

Pour le salarié, à sa demande, une durée de travail inférieure au minima de l'avenant 163 peut être fixée afin de lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs emplois.

Cette demande devra être formulée par écrit et motivée, annexée au contrat de travail.



L'employeur utilisera cette modalité avec une extrême prudence dans la procédure, vérifiera les documents écrits et intégrera les dispositions au contrat de travail.

- les salariés en CDII ;
- les salariés en contrat d'engagement éducatif ;
- les salariés à temps partiel thérapeutique ;
- pour des contrats courts de moins de 8 jours ;
*CDD ou contrats de mission, si la durée n'excède pas 7 jours, il est possible de stipuler un volume horaire inférieur à 8h.
A défaut de précision du législateur, la notion de durée de 7 jours s'entend samedi, dimanche et jours fériés inclus.*
- pour des CDD de remplacement.
La notion de remplacement est à appliquer dans sa stricte définition légale, c'est à dire des contrats pour remplacer un salarié absent (maladie, accident, suspension de contrat, passage provisoire à temps partiel, attente d'un recrutement...).

*Toute mesure d'exception devra être objectivement motivée et prouvée.
Ces preuves seront conservées au sein de l'association et actualisées.*

Un salarié a déjà renoncé à la durée minimale ?

La renonciation reste toujours valable.

Comment calculer l'effectif ?

La durée minimale varie selon l'effectif et la date d'embauche.

L'effectif se calcule en équivalent temps plein de la structure au 31 décembre de l'année N – 2.



La date du 31 décembre n'est pas à considérer comme une date de fin de période, mais comme une image à cette date ; c'est l'effectif à cette date précise qui est à prendre en compte.

Aucun cumul sur l'année, ni de moyenne, ni de durée ne sont à examiner.

Voir annexe2, pour le calcul de l'effectif.

Quelle est la répartition des heures ?

Quelle que soit la durée du temps partiel, les heures sont à regrouper à minima par demi-journées, pour un temps de travail d'au moins 2 heures par ½ journée.

Cette réglementation s'applique-t-elle pour les nouvelles embauches ?

Oui, pour toutes les embauches à temps partiel, contrats signés à partir du 1^{er} janvier 2018.

3/6

Puis-je pourvoir un poste à une durée inférieure à la durée conventionnelle ?

Oui, si la personne embauchée correspond à l'une des dérogations possibles.

Toutefois, en vertu de la non-discrimination à l'embauche, la rédaction de l'annonce ne doit pas laisser apparaître des motifs discriminatoires : âge, situation sociale...

2. Une indemnité temps partiel est à verser

Elle s'applique à tous les salariés dont le volume horaire notifié dans le contrat de travail est inférieur à 24h hebdomadaire.

Le montant de l'indemnité est de 7 points par mois, quel que soit le temps de travail du contrat. Ainsi, aucune proratisation n'est prévue en fonction de l'horaire de travail contractuel.

Les contrats concernés sont les CDI, les CDD, les contrats aidés CDD et CDI, les contrats annualisés, les CDII.

Ainsi, l'indemnité est à verser également pour les contrats inférieurs à 24h, non concernés par la durée minimale conventionnelle (contrats aidés, CDD de remplacement, contrats avec renonciation...).

La fiche de salaire doit mentionner cette indemnité avec une ligne particulière, du même type que la prime d'ancienneté.

En cas de mois incomplets (CDD par ex.) la prime est à proratiser.

L'indemnité n'est pas dû pour les salariés en CDII et en contrat d'engagement éducatif ;

3. Le régime des heures en plus du temps partiel contractuel est modifié

Il est divisé en deux dispositifs, les heures complémentaires et le complément d'heures. Les catégories s'apprécient par salarié, en volume hebdomadaire.

Heures complémentaires 34h/semaine tout temps de travail confondu	Comprises entre 0 à 1/3* ne pas dépasser en moyenne 2h complémentaires par semaine sur 12 semaines consécutives	Comprises entre 0 à 1/10 ^{ième} *	Pas de nécessité d'accord du salarié si prévu dans le contrat et délai de prévenance d'au moins 3 jours
		Comprises entre 1/10 ^{ième} et 1/3*	Accord du salarié par écrit, sans avenant
Complément d'heures maximum 34h/semaine tout temps de travail confondu	si dépassement du 1/3* ou si le supplément dépasse en moyenne plus de 2h, sur 12 semaines au cours de 15 semaines		<input type="checkbox"/> Accord du salarié <input type="checkbox"/> Avenant au contrat <input type="checkbox"/> justification (<i>activité saisonnière, remplacement, accroissement temporaire d'activités</i>)

**sous-entendu « du temps de travail contractuel »*

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour les heures complémentaires ou le complément d'heures.



Il faut retenir que les heures effectuées en plus de l'horaire contractuel sont toutes majorées de 17% pour les heures complémentaires, sans possibilité de récupération. La majoration s'applique sur le salaire de base et tous les éléments de salaire accessoires (primes, indemnités...).

La majoration pour complément d'heures est de 17%, assise sur la base du salaire conventionnel, hors éléments accessoires.

4/6

L'ensemble du dispositif s'applique à tous les salariés à temps partiel.

ANNEXE 1

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION

Le volume horaire minimal temps partiel est déterminé lors de l'embauche de l'année N, par l'effectif équivalent temps complet de l'année N – 2.

DECOMPTE DE L'EQUIVALENT TEMPS PLEIN

Les salariés à prendre en compte dans le calcul de l'effectif sont :

- tous les salariés dont le contrat de travail est en cours au 31 décembre N -2, indifféremment de leur durée de travail, et de leur prise de fonction lors de cette journée.
- les salariés en CDI, en CDII, en CDD, en CEE, y compris si les salariés dont le contrat est suspendu ou mis à disposition dans une autre structure.

D'une manière générale, il faut prêter une attention au risque de compter deux fois le même contrat, essentiellement pour les contrats de remplacement (CDD de remplacement).

Exclusion du décompte

Les salariés en emplois aidés, tels que CUI-CAE, emplois d'avenir, sous contrats de professionnalisation, sous contrats d'apprentissage, sous contrat d'insertion dans la vie sociale, sont exclus du décompte.

Les étudiants sous conventions de stage et les stagiaires de la formation professionnelle ne sont pas des salariés, donc exclus également du calcul.



Seul le volume horaire figurant au contrat de travail est à prendre en compte, en dehors des heures complémentaires, supplémentaires ou compléments d'heures.

5/6

METHODES DE CALCUL

Chaque salarié à temps complet	= 1
Chaque salarié à temps partiel à horaire mensuel	= $\frac{\text{volume horaire du salarié}}{151.67}$
Chaque salarié à temps partiel à horaire hebdomadaire	= $\frac{\text{volume horaire du salarié}}{35}$

Le volume horaire est celui inscrit dans le contrat de travail.

ASSOCIATIONS CREEES EN 2016 ou 2017

L'effectif à considérer est celui de la fin du mois d'ouverture.

RESSOURCES

CNEA

<http://www.cnea-syn.org/>

LEGIFRANCE

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635177>

SNAPAC

<http://snapac-cfdt.com/avenants-animation/>