

## **ACCORD 2001-01**

---

*De la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée  
à but non lucratif*

Loi Aubry 2

### *Le travail intermittent*

*La notion de travail intermittent a été introduite par l'article 14 de la loi du 19 janvier 1999, dite loi Aubry 2, article L.212-4-12 du Code du travail :*

*« Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L.212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L.132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de période travaillées et de périodes non travaillées ».*

*En application de cette disposition, l'UNIFED a essayé de négocier un accord au niveau de la branche. Aucun syndicat de salariés n'ayant souhaité signé un tel accord, nous vous en communiquons le texte, sachant que celui-ci peut servir de base à un accord signé au niveau d'une association ou d'un établissement ou service.*

*L'accord d'entreprise ou d'établissement conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, devra bien évidemment faire l'objet de la procédure d'agrément, dans le cadre de l'article 16 de la loi du 30 juin 1975 relative aux institutions sociales et médico-sociales.*

## **Article 1 : Champ d'application**

Les associations, établissements et services dont le champ d'application est défini par l'article 1er de l'accord du 1er avril 1999, étendu par l'arrêté du 4 août 1999 (cf. J O du 8 août 1999), peuvent avoir recours à une ou plusieurs dispositions ci-dessous définies, applicables par article indépendamment les unes des autres.

## **Article 2 : Temps partiel modulé**

### **a) Définition**

L'ensemble des salariés à temps partiel pourra bénéficier du régime du travail à temps partiel modulé prévu par l'article L.212-4-6 du code du travail, compte tenu des fluctuations d'activités des associations, établissements ou services qui les emploient.

**b)** La mise en place du temps partiel modulé donnera lieu à la consultation des instances représentatives du personnel.

### **c) Organisation**

- Le temps de travail pourra être décompté sous une forme hebdomadaire ou mensuelle.

- La durée minimale contractuelle de travail calculée sur la semaine sera de 4 heures, sur le mois de 18 heures.

La durée du travail pourra varier entre les limites minimales stipulées ci-dessus et les limites maximales suivantes - l'écart entre chacune de ces limites et la durée de travail contractuelle ne peut excéder le tiers de cette durée, - la durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à 35 heures hebdomadaires.

La durée du travail des salariés à temps partiel pourra varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat, à condition que sur un an la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle.

Pendant les jours travaillés, la durée minimale de travail quotidien sera de deux heures et d'une heure pour les personnels enseignants.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera réalisé conformément aux dispositions de l'article D.212-21 du code du travail.

Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

### **d) Interruption d'activité**

Dans le cas particulier du travail à temps partiel modulé, les interruptions d'activité sont organisées de la manière suivante:

- il ne peut intervenir qu'une interruption d'activité non rémunérée au cours d'une même journée ;

## *Le coin des conventions*

- la durée de l'interruption entre deux prises de service ne peut être supérieure à deux heures.

### **e) Programmation**

- Le travail à temps partiel modulé fait l'objet d'une programmation indicative mensuelle ou trimestrielle ou semestrielle ou annuelle définissant les périodes de haute et basse activité.

- La programmation est soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Ensuite, les salariés en sont informés individuellement un mois avant son application.

### **f) Délai de prévenance**

Les salariés doivent être informés au moins sept jours calendaires à l'avance des changements apportés au calendrier de programmation en fonction des charges de travail.

En cas d'urgence, le délai fixé à l'alinéa précédent peut être réduit dans les limites légales. Ces modalités d'intervention urgentes sont définies après consultation des instances représentatives du personnel.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à temps partiel à employeurs multiples.

### **g) Lissage de la rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué le temps partiel modulé, est calculée sur la base de l'horaire contractuel.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de travail à temps partiel modulé, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application, sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire prévue.

Les heures excédentaires ou en débit sont respectivement rémunérées ou déduites du solde de tout compte sur la base du salaire brut à la date de la rupture du contrat de travail. En cas de licenciement pour motif économique, l'éventuel débit d'heures ne sera pas déduit du solde de tout compte.

Lorsque, sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail et calculé sur l'année, il sera fait application des dispositions légales.

### **Article 3 : Jours de repos pour réduction du temps de travail**

Lorsque dans l'association, l'établissement ou le service, la réduction du temps de travail a été mise en place par l'octroi de jours de repos, le même mode d'organisation du temps de travail pourra être proposé aux salariés à temps partiel, en faisant les calculs au prorata de leur temps de travail.

En tout état de cause, ce type d'organisation du temps de travail devra être indiqué au contrat de travail.

### **Article 4 : Garanties individuelles**

Le salarié à temps partiel désirant travailler à temps complet ou bien désirant augmenter son temps partiel devra obligatoirement en faire la demande à son employeur par courrier recommandé ou par courrier remis contre décharge au moins trois mois avant la date envisagée du changement d'horaire sauf en cas de vacance ou de création de poste.

L'employeur est tenu de répondre sous la même forme dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de réponse négative, celle-ci doit être motivée.

Pour les salariés à temps complet désirant réduire leur temps de travail, les modalités prévues à l'alinéa précédent s'appliquent de manière identique.

### **Article 5 : Repos compensateur lié aux heures supplémentaires**

Le délai de prise des repos compensateurs prévus à l'article L.212-5-1 du code du travail (bonification sous forme de repos compensateur, repos compensateur de remplacement, repos compensateur obligatoire) est fixé à six mois.

### **Article 6 : Extension**

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

### **Article 7 : Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle 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.

## *Le coin des conventions*

Au plus tard dans le délai de trois 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 8 : Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 9 : Date d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois qui suit l'extension.

Fait à Paris, le 3 avril 2001

CFTC Santé Sociaux CFE-CGC  
CFE-CGC

Pour l'UNIFED : Madame Preyssas, Présidente