



Extension de l'avenant relatif à la dérogation de la durée minimale de 24 heures hebdomadaires

Par accord n°01-15 signé le 15 juin 2015, les partenaires sociaux de la Branche des acteurs du lien social et familial (la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC ainsi que le Snaecso) ont conclu un accord relatif à la durée minimale de travail applicable aux emplois à temps partiels relevant du champ d'application de la convention collective ALISFA.

Cet accord a été étendu par le Ministère du travail. Par conséquent, depuis le 22 octobre 2015, ce n'est plus la loi mais **cet accord qui s'applique à l'ensemble des structures relevant de la convention collective ALISFA, et ce pour une durée indéterminée**. Tout nouveau contrat conclu à partir de cette date bénéficiera des dérogations prévues par l'accord de branche.

Il prévoit des dérogations à la durée minimale de travail de 24h par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) ainsi que des garanties accordées aux salariés concernés.

Les dérogations relatives à la durée de travail minimale de 24h par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) :

Tous les salariés relevant de l'emploi repère « **intervenant technique** » **sont soumis à une durée minimale d'une heure hebdomadaire** ou son équivalent sur le mois, sans distinction relative à l'effectif de la structure.

Pour les autres emplois repères, l'accord opère une distinction effectuée en fonction de l'effectif de l'entreprise : structure de moins de 20 Équivalents Temps Plein / structure de 20 Équivalents Temps Plein ou plus.

Les seuils minimums relatifs à la durée du travail sont basés sur l'emploi repère auquel est rattaché le salarié.

Pour les structures de moins de 20 salariés (ETP) :

Emplois repères	Durée minimale de travail sur la semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel)
Intervenant technique	1h
Agent de maintenance Animateur Animateur d'activité Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins Éducateur Petite Enfance Chargé d'accueil Comptable Personnel administratif Personnel de service Secrétaire	5h
Coordinateur	17,5h

Exemple : Il sera possible pour une entreprise de 17 salariés (ETP) d'établir un contrat de travail d'une durée de 6 heures hebdomadaires en cas d'embauche d'un salarié rattaché à l'emploi repère de comptable.

Pour les structures de plus de 20 (ETP) :

Emplois repères	Durée minimale de travail sur la semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel)
Intervenant technique	1h
Animateur d'activité	5h
Agent de maintenance Animateur Auxiliaire Petite Enfance ou de Soins Chargé d'accueil Comptable Personnel administratif Personnel de service Secrétaire	8,5h
Coordinateur Éducateur Petite Enfance	17,5h

Exemple : Depuis le 22 octobre 2015, dans une entreprise de 30 salariés (ETP), un employeur peut engager un animateur sur une durée de 10 heures hebdomadaires.

Trois emplois repères ne sont pas concernés par ces dérogations : Assistant de Direction, Directeur et Cadre Fédéral sont toujours soumis à l'obligation légale fixant une durée de travail minimale de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel).

Tous les 3 ans, l'ensemble de ces dérogations fera l'objet d'une évaluation appuyée sur des études qui seront réalisées par l'Observatoire de la Branche.

Les garanties accordées aux salariés :

Ces garanties constituent une contrepartie aux dérogations accordées en matière de durée de travail minimale. Elles ne s'appliquent donc qu'aux salariés concernés par l'accord (dont la durée de travail est inférieure à 24 heures) et non à l'ensemble des salariés à temps partiel.

Les garanties prévues par l'accord sont :

- La possibilité pour le salarié de refuser un changement de planning incompatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée ou non salariée (cette garantie vise à permettre au salarié le cumul de différents emplois dans le but d'atteindre la durée légale de travail de 24 heures),
- Un regroupement des horaires de travail du salarié en journées ou demi-journées régulières ou complètes :
 - ✓ Un salarié accomplit une demi-journée complète lorsqu'il a accompli au minimum 2 heures de travail effectif sur cette période,
 - ✓ La journée complète se définit comme toute journée de travail qui comporte au minimum 4 heures de travail.

Par exemple : un salarié a une durée de travail de 7h hebdomadaires. Ses horaires de travail doivent au moins être regroupés sur 2 heures de travail pendant 3 demi-journées complètes, soit, 2h le lundi matin, 2h le mardi matin et 3h le mercredi matin. Le salarié peut aussi travailler 4h sur la journée complète du lundi et 3h le mardi matin.

- Une priorité dans l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent permettant d'atteindre une durée de travail au moins égale à 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel).

L'ensemble de ces dispositions est applicable depuis le 22 octobre 2015. L'avenant étendu est consultable sur notre site Internet à la rubrique « [Convention Collective Nationale + Avenants](#) ». Nous invitons également tous les adhérents du Snaesco à consulter la fiche « [temps partiel](#) » du guide pratique de l'employeur ou à solliciter le service juridique