



Montreuil, 20 décembre 2013

J.M. /F.R
Activité Garanties collectives - Salaires
Espace Revendicatif
☎ 01.55 82 82 46 ☎ 01.48.18.81.68
Courriel : emploi-garanties-coll@cgt.fr

**Opposition CGT à l'extension de
l'Accord relatif au Temps partiel
conclu le 18 octobre 2013
dans le cadre de la CCN de l'Enseignement privé
Sous-commission du 11/12/2013**

En préambule, la CGT rappelle qu'il s'agit d'un accord concernant les salariés de droit privé de l'enseignement catholique. En aucun cas, le personnel enseignant n'est concerné par cet accord comme le stipule, d'ailleurs, l'article 1 de l'accord. Les enseignants étant expressément exclus de l'accord.

Cet accord est contraire aux dispositions de la Loi du 14 juin 2013, aux dispositions conventionnelles déjà en vigueur dans ce champ d'activité, et à la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

1°/ Cet accord viole les dispositions de la loi du 14 juin 2013 :

Il est contraire, en particulier, aux stipulations de l'article L.3123-14-3. En effet, la diminution possible de la durée minimale hebdomadaire du temps de travail, fixée par la loi en son article L.3123-14-1 à 24 heures, n'est licite que si l'accord de branche étendu «*comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ...* » (Article L.3123-14-3).

Or, dans cet accord, ces garanties ne sont pas prévues, bien au contraire.

Les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale fixée par l'article L.3123-14-1. :

- Pourront être soumis à une demi-journée de travail comportant une amplitude de 6 heures consécutives et ceci quel que soit son positionnement dans la journée.
- Les horaires de travail des salariés sont regroupés par demi-journées dans la limite de six par semaine.

Dès lors, que devient la garantie de pouvoir cumuler plusieurs emplois ? (fréquent pour des personnels à 18h par semaine) ou d'assurer une autre obligation extérieure ?

Cette clause rend impossible la mise en œuvre de la garantie prévue à l'article L.3123-14-3 en faveur des salariés concernés.

Alors que les initiateurs de la loi sur la Sécurisation de l'emploi disaient se donner comme objectif de mieux encadrer les temps partiels afin de lutter contre les abus et les inégalités hommes/femmes (rappelons que les salariés à temps partiel dans le champ de l'enseignement privé sont majoritairement des femmes), l'accord soumis à extension organise la précarité et entraîne une fragilité accrue des femmes travaillant dans ce secteur : il rend impossible le cumul de plusieurs emplois à temps partiel (les contrats de 18H hebdomadaires sont fréquents).

2°/ Cet accord est contraire aux dispositions de l'accord de branche :

L'article 6 du présent accord prévoit : qu'« *un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement, si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires* ».

Ce délai de prévenance est en deçà des dispositions de l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui indique « *pour chaque modification (...) le personnel concerné doit être informé dans les meilleurs délais et 10 jours civils au moins avant la date d'application du nouvel horaire* » (article 3.3.2)

3°/ contrevient aux dispositions de l'article 8 de la convention européenne des droits de l'Homme :

Cet accord est, en effet, incompatible avec le respect dû à la vie privée et familiale car il rend impossible pour le salarié toute organisation de sa vie personnelle et familiale.

De plus, le contenu l'article 6 de l'accord sur le temps partiel, signifie à contrario, qu'un salarié prévenu plus de 3 jours avant la modification de son horaire est dans l'obligation d'accepter une augmentation de son temps de travail sous peine d'être licencié.

C'est pourquoi la CGT s'oppose à l'extension de cet accord.

