

**AVIS D'INTERPRETATION N°75
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE L'ENSEIGNEMENT PRIVE INDEPENDANT
IDCC 2691**

**Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation
Saisine du 30 octobre 2017 - Avis du 11 avril 2018**

De Monsieur X – Salarié du groupe Y

Articles faisant l'objet de la demande :

Articles 2 et 4 de l'accord du 23 juin 2014 sur le temps partiel

Questions :

- 1) Un contrat à durée indéterminée intermittent (ou un contrat à durée déterminée) peut-il être un contrat à temps partiel ?
- 2) Les stipulations de l'article 4 sur la « priorité légale ou conventionnelle d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel » s'appliquent-ils en l'espèce ?

Réponses :

- 1) Les deux contrats cités (CDII et contrat à temps partiel) sont de nature juridique différentes.

Le code du travail fait référence au « travail à temps partiel et travail intermittent ».

- Le travail à temps partiel et ses obligations légales et conventionnelles s'appliquent aussi bien au contrat à durée indéterminée qu'au contrat à durée déterminée à temps partiel.

Les articles L3123-1 à L3123-16 du Code du travail fixent les règles applicables aux seuls contrats à temps partiel sous une forme de CDI ou de CDD. L'accord du 23 juin 2014 relatif à l'organisation de la durée du travail à temps partiel (IDCC 2691) fixe les règles conventionnelles du travail à temps partiel pour la branche.

- Pour le travail intermittent, le législateur a défini un cadre juridique spécifique d'ordre public aux articles L3123-33 à L3123-37 du code du travail que la Convention collective ne peut modifier. Il s'avère que pour mettre en œuvre le travail par intermittence, le législateur a défini un contrat spécifique : le CDII - contrat de travail indéterminé intermittent -. L'employeur, pour mettre en œuvre ce contrat spécifique, doit être « couvert par un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par une convention ou un accord de branche » ce qui est le cas pour la convention collective de l'enseignement privé indépendant.

L'article L3132-34 du Code du travail définit le CDII : il « est un contrat à durée indéterminée. Il peut être conclu afin de pourvoir à un emploi permanent qui, par nature, comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. »

Cette alternance est spécifique au contrat intermittent et ne correspond pas aux dispositions relatives aux contrats à temps partiel.

Ainsi, les règles légales relatives au temps partiel ne sont pas applicables aux contrats de travail intermittent.

2) L'article L3123-38 du code du travail ouvre au champ de la négociation collective « *les droits conventionnels spécifiques aux salariés titulaires d'un CDI* » en complément des droits légaux d'ordre public de l'article L3123-36 dudit code.

a) La convention collective dans son article 3.3.6 a fixé le cadre d'usage du CDI et notamment ses cas de recours. De plus cet article expose au c) que :

« *Les titulaires d'un CDI relevant de la présente convention bénéficient des dispositions légales relatives au travail à temps partiel ainsi que de tous les droits conventionnels.* »

Le CDI n'est pas, en soi, un contrat de travail à temps partiel, mais rien n'empêche la Convention collective de renvoyer à l'application d'autres textes, tel l'accord temps partiel précité, tant que ces textes ne sont pas contraires à l'ordre public légal ou conventionnel.

L'article 4 de l'accord temps partiel précité stipule que : « *Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel avec un volume horaire supérieur.... ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès.* »

Cette priorité d'accès s'applique également aux salariés titulaires d'un CDI.

a) Si plusieurs salariés à temps partiel ou en CDI, remplissant les conditions pour occuper le poste à pourvoir, pour un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, l'employeur appliquera la règle conventionnelle de l'ancienneté.

Pour la mise en œuvre de cette priorité d'accès, il appartient à l'employeur pour les salariés titulaires d'un CDI de respecter les règles légales et conventionnelles, à savoir :

- si l'emploi devient à temps complet : la rédaction d'un CDI ;
- si l'emploi s'étend sur une période d'activité égale ou supérieure de 75 % de l'année scolaire ou universitaire de référence ou de la période annuelle de référence : la rédaction d'un contrat (CDI) à temps partiel respectant les règles légales et conforme à l'accord temps partiel ;
- si l'emploi a une période d'activité inférieure à 75% de l'année scolaire ou universitaire de référence ou de la période annuelle de référence : une modification du volume horaire du CDI initial.

Fait à Paris, le 11 avril 2018.

Président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Salariés)	Vice-président Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation (collège Employeurs)