



ACCORD RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Entre,

La Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne, représentée par Monsieur Yves TRAVERSE, Membre du Directoire,

d'une part,

Et,

La CFDT représentée par Monsieur Camel KADRI, délégué syndical d'entreprise
Le SNE-CGC représenté par Monsieur Régis WOLF, délégué syndical d'entreprise
Le Syndicat Unifié-UNSA représenté par Monsieur Alain ROUSSEL, délégué syndical d'entreprise
Le SNP-FO représenté par Monsieur Philippe CAILLEAUX, délégué syndical d'entreprise
SUD représenté par Madame Suzanne SCHAFF, déléguée syndicale d'entreprise
La CGT représentée par Monsieur Daniel SCHMITT, délégué syndical d'entreprise
La CFTC représentée par Monsieur Eric MOINE, délégué syndical d'entreprise

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule

Le travail à temps choisi relève d'une démarche volontaire du salarié et s'applique aux salariés des Caisses d'Épargne de Lorraine et de Champagne-Ardenne. Il doit permettre de répondre aux aspirations du personnel tout en étant compatible avec les possibilités de l'entreprise.

Le travail à temps choisi reste une possibilité offerte par l'entreprise et ne constitue nullement un droit, à l'exception des possibilités prévues par la loi.

Article 1^{er} : Définitions

Le travail à temps choisi concerne le travail à temps partiel et le travail intermittent.

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à celle d'un salarié à temps plein et ce, en application de l'article L 212-4-2 du Code du travail.

Le travail intermittent comporte, sur l'année, une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, avec une durée annuelle minimale de travail mentionnée dans le contrat de travail. A l'exception des possibilités prévues par la loi, les cadres de niveau n-1 ne peuvent bénéficier ni du travail à temps partiel, ni du travail intermittent.

Article 2 : Répartition des horaires

La répartition du temps de travail du salarié à temps partiel s'effectue sur la semaine ou le mois.

Toutefois, les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale. Dans ce cas, leur durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L 212-4-2, c'est à dire la durée de travail annuelle fixée conventionnellement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L 222-1.

La durée du travail est décomptée en heures. S'agissant du travail à temps partiel, elle correspond au minimum à trente pour cent de la durée de travail d'un salarié à temps plein, que la répartition des horaires soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Au cours d'une même journée de travail, le salarié doit accomplir, au minimum, trente pour cent de la durée de travail d'un salarié à temps plein. Le temps de travail est réparti sur la journée de sorte qu'il n'y ait qu'une seule interruption.

S'agissant du travail intermittent, les horaires de travail du salarié, pendant ses périodes d'activité, sont ceux de son unité de travail.

Les salariés travaillant à temps choisi bénéficient des horaires individualisés dans le cadre du règlement de ces horaires et des modalités mentionnées par l'avenant au contrat de travail.



Article 3 : Conditions d'accès et critères de priorité

Le principal objectif du travail à temps choisi est de permettre aux salariés de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée. Aussi et dans l'hypothèse où un choix devrait être effectué entre deux demandes, en particulier pour raison de service, il est convenu d'accorder des priorités liées à la situation familiale du salarié, à l'état de santé de lui-même ou de l'un des membres de sa famille, à l'ancienneté de la demande.

Par exemple, pour des raisons de service, la demande de travail à temps choisi pourra faire l'objet d'un refus motivé ou entraîner une nouvelle affectation.

La satisfaction de la demande de travail à temps choisi est recherchée, dans la mesure du possible, au sein de l'unité de travail, agence ou service, ou en fonction du domicile. Afin de prendre en compte les aspirations du demandeur, un dialogue devra, au besoin, être initié par la hiérarchie, en vue de chercher un accord avec les intéressés.

Si le fait de travailler à temps choisi entraîne une nouvelle affectation, celle-ci se fera à un emploi de niveau de classification, au sens de l'accord collectif national du 30 septembre 2003, au moins équivalent ou en application de toute autre disposition avec l'accord de l'intéressé.

Article 4 : Contrat de travail

En cas d'accord des deux parties, un avenant au contrat de travail, conforme aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, est alors rédigé. Il comporte, selon que le demandeur travaille à temps partiel ou de manière intermittente, tout ou partie des mentions suivantes qui devront être acceptées par le demandeur :

- ⇒ la date de prise d'effet de l'avenant ;
- ⇒ l'intitulé de l'emploi et sa qualification ;
- ⇒ la rémunération mensuelle et, le cas échéant, ses éléments ;
- ⇒ la durée hebdomadaire, mensuelle ou minimale sur l'année ;
- ⇒ la répartition de l'horaire de travail pendant les périodes de travail ;
- ⇒ la possibilité pour le salarié d'effectuer au cours de la semaine, du mois ou de l'année, selon le cas, des heures complémentaires ;
- ⇒ la possibilité pour l'entreprise de modifier la répartition de la durée du travail ;
- ⇒ les conditions de modification de la répartition des horaires ;
- ⇒ les possibilités et conditions de retour à temps plein.

L'avenant au contrat de travail précise s'il s'agit d'un travail intermittent ou à temps partiel

Le travail à temps choisi peut être souscrit soit pour une durée indéterminée, soit pour une durée déterminée de deux à cinq ans.

Article 5 : Statut des salariés à temps choisi

Les salariés à temps choisi bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Article 6 : Heures complémentaires

S'agissant du travail à temps partiel, le nombre d'heures complémentaires effectuées à la demande de la hiérarchie au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat du salarié.

S'agissant du travail intermittent, les heures complémentaires ne peuvent être effectuées que pendant les périodes travaillées prévues par le contrat de travail et leur nombre ne peut être supérieur, au cours d'une même année, au dixième de la durée minimale fixée par le contrat, sauf accord du salarié.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de celle fixée conventionnellement. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires, effectuées à la demande de la hiérarchie, seront prioritairement payées. Toutefois, dans la mesure où la planification et l'organisation des activités le permettent, elles pourront faire l'objet d'une récupération en accord avec la hiérarchie.

Article 7 : Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées pour les salariés à temps choisi.



Article 8 : Modification de la répartition

a) Modification temporaire

L'employeur pourra demander exceptionnellement au salarié occupé à temps choisi sur la semaine, le mois ou l'année, de modifier temporairement pendant un mois, pour des raisons de service, la répartition des horaires entre les jours de la semaine, ou entre les semaines du mois, ou sur l'année, selon le cas, moyennant un délai de prévenance de sept jours.

b) Modification pérenne

L'employeur pourra demander au salarié occupé à temps choisi sur la semaine, le mois ou l'année de modifier de façon pérenne la répartition de sa durée du travail. Une telle demande devra s'appuyer sur des motifs sérieux et réels liés à l'organisation du travail et à l'intérêt du service.

S'il n'obtient pas l'accord du salarié, l'employeur lui proposera alors une mobilité géographique et/ou fonctionnelle qui lui permette de maintenir les termes de son contrat à temps choisi.

Si, à l'issue de cette démarche, aucun accord n'est trouvé, l'employeur pourra mettre un terme au travail à temps choisi. Dans ce cas, le salarié dispose d'un délai de trois mois pour prendre les dispositions nécessaires en vue de son retour à temps plein.

Article 9 : Procédure de demande

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée présent au sein de l'entreprise depuis au moins trois ans, sauf circonstances exceptionnelles, souhaitant travailler à temps choisi, devra adresser une demande écrite en double exemplaires à sa hiérarchie et à la Direction des Ressources Humaines, en précisant ses souhaits. Sa hiérarchie lui délivre récépissé et fait suivre la demande accompagné de son avis motivé.

Le Directeur des Ressources Humaines devra en accuser réception dans un délai de quinze jours francs. Il transmettra sa décision dans un délai maximum d'un mois à compter de la date de l'accusé de réception. Il est comptable auprès du demandeur du respect de ces délais.

Article 10 : Contrats en cours d'exécution

Les contrats en cours ne sont pas remis en cause et sont gérés dans le cadre du présent accord.

Article 11 : Rémunération

La rémunération est proportionnelle à la durée effective du travail.

S'agissant des salariés à travail intermittent, il est précisé que leur rémunération est lissée mensuellement et calculée dans les conditions définies au présent article.

Article 12 : Congés payés

Les salariés à temps choisi bénéficient du même nombre de jours ouvrés de congés que les salariés à temps plein. En revanche, leur rémunération est proportionnelle à la durée du temps de travail effectif de la période de référence.

Article 13 : Retour à temps plein

Le salarié à temps choisi pourra demander un retour à temps plein, avec un préavis de deux mois, pour des raisons exceptionnelles dues à des événements d'ordre personnel ou familial, comme par exemple en cas de perte d'emploi du conjoint, invalidité ou décès du conjoint, diminution significative des ressources du ménage. Le retour à temps plein est alors de droit.

A l'issue de la période déterminée telle que définie à l'article 4 du présent accord, le salarié retrouve un poste équivalent à temps plein, au besoin par une mobilité géographique et/ou fonctionnelle. S'il souhaite continuer à bénéficier du travail à temps choisi, il devra en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines moyennant un préavis de trois mois. Celle-ci dispose alors d'un mois pour statuer sur cette nouvelle demande.

Dans les autres cas, dans le cadre du travail à temps choisi à durée indéterminée, le retour à temps plein n'est possible que si un emploi est disponible. Les demandes bénéficient d'une priorité dans le cadre des dispositions prévues par le Code du travail.

Article 14 : Evolution professionnelle

Le travail à temps choisi ne doit pas constituer un frein à l'évolution de la rémunération et de la carrière. Dans ce cadre, les collaborateurs à temps choisi bénéficient des mêmes dispositions que les collaborateurs à temps plein tels que l'entretien de l'accord d'appréciation, de mesures salariales éventuelles et d'un déroulement de carrière.

Le droit d'accès à la formation professionnelle des collaborateurs à temps choisi est identique à celui des collaborateurs à temps plein.



...s toute la mesure du possible, la Direction des Ressources Humaines veillera à ce que les périodes de formation se déroulent pendant le temps de travail.

Toutefois, si la formation dispensée devait se dérouler en dehors de l'horaire de travail du collaborateur à temps choisi, les heures correspondantes sont considérées comme des heures complémentaires traitées selon les conditions de l'article 6 du présent accord

Article 15 : Bilan et suivi du temps choisi

Au cours du second trimestre de chaque année, la Direction communique au comité d'entreprise un bilan du travail à temps choisi portant notamment sur :

- le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés,
- les horaires de travail à temps choisi pratiqués,
- le nombre d'heures complémentaires effectuées,
- les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés (sans citer les noms) le passage d'un temps plein à un temps choisi et d'un temps choisi à un temps plein.

Article 16 : Date d'entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature du présent accord.

Article 17 : Durée de l'accord - Effets

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé ou dénoncé dans les conditions de droit commun. Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet en vigueur au sein des Caisses d'Épargne de Lorraine et de Champagne-Ardenne

Article 18 : Publicité du présent accord

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Moselle, au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le 22 avril 2008

Pour la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne



Yves TRAVERSE
Membre du Directoire

<p>Pour la CFDT</p> <p>Camel KADRI, Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour SUD</p> <p>Suzanne SCHAFF Déléguée Syndicale d'Entreprise</p>	<p>Pour le SNE-CGC</p> <p>Régis WOLF Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour le Syndicat Unifié - UNSA</p> <p>Alain ROUSSEL Délégué Syndical D'entreprise</p>
<p>Pour le SNP-FO</p> <p>Philippe CAILLEAUX Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour la CGT</p> <p>Daniel SCHMITT Délégué Syndical D'entreprise</p>	<p>Pour la CFTC</p> <p>Eric MOINE Délégué Syndical D'entreprise</p>	