



**CAISSE D'ÉPARGNE**  
NORMANDIE

**ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

**Entre les soussignés :**

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 151, rue d'Uelzen – 76230 BOIS GUILLAUME

Représentée par Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire et Mandataire du pôle Ressources,

**D'une part,**

- Et les Organisations Syndicales Représentatives:

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)  
représentée par : *Christophe Cowley*.

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres ) représenté par : *FREDERIC MARCHE*

Le **Syndicat Unifié / UNSA**  
représenté par :

**D'autre part,**

Il est convenu ce qui suit,

**PREAMBULE**

Le présent accord vise à organiser l'accès au travail à temps partiel choisi au sein de la Caisse d'Épargne Normandie et à en définir les modalités, dans la recherche d'un équilibre entre les choix de vie des salariés, d'une part, et le bon fonctionnement de l'organisation de l'entreprise d'autre part.

Ainsi, conformément à l'accord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) du 8 janvier 2019, les parties ont engagé une négociation sur le temps partiel le 11 juillet 2019 qui a abouti au présent accord.

*KA W*

*cc*

## **1. DEFINITION DU TEMPS PARTIEL**

En application de l'article L3123-1 du Code du Travail, sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée de temps de travail effectif est inférieure à la durée en vigueur dans l'entreprise, pratiquée par les salariés à temps plein.

Les formes de temps partiel qui donnent lieu à une réglementation particulière n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord. Ainsi, pour exemple, les demandes de temps partiel dans le cadre :

- D'un congé parental d'éducation,
- D'un congé pour création et reprise d'entreprise
- D'un congé de présence parentale
- D'un congé de solidarité familiale
- D'un temps partiel thérapeutique

ne sont pas gérées par les dispositions du présent accord, mais par celles du Code du Travail.

## **2. SALARIES BENEFICIAIRES**

Le présent accord est applicable aux salariés de la Caisse d'Epargne Normandie, titulaires d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Il est toutefois précisé que les salariés titulaires de forfait jours réduit ne sont pas considérés juridiquement comme des salariés à temps partiel. Ils ne sont donc pas soumis à la réglementation légale relative au temps partiel.

Ceci étant, il est quand même convenu que les demandes de réduction de temps de travail émanant des salariés en forfait jours seront traitées conformément au présent accord à l'exclusion de l'article 5.3.

Dans tous les cas, lorsque le salarié aura été recruté à temps complet, une ancienneté minimale de 2 ans dans l'entreprise sera nécessaire pour que sa demande de temps partiel soit soumise aux dispositions du présent accord.

## **3. FORME D'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL**

La forme de temps partiel applicable dans le cadre du présent accord est la répartition hebdomadaire.

Cette organisation permet aux salariés de travailler moins de 35 heures par semaine par l'octroi de journée(s) ou de demi-journée(s) non travaillé(es).

Les temps partiels, entrant dans le champ de couverture du présent accord, sont le 90%, le 80% et le 70% par rapport à un temps d'activité à temps plein.

La durée des journées ou demi-journées de travail des salariés à temps partiel respecte les horaires de travail applicables.

FA W

## 4. MODALITES D'ACCES A TEMPS PARTIEL

### 4.1 Demande de travail à temps partiel

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un régime de travail à temps partiel, ou modifier ce régime, en fait la demande, dans un délai de 3 mois avant la date d'effet souhaitée, par écrit ou par mail à la Direction des Ressources Humaines avec copie à son manager, en précisant les souhaits retenus, quant à la répartition des temps de travail, en fonction des possibilités prévues par le présent accord.

La Direction des Ressources Humaines émet un avis motivé transmis au salarié (acceptation ou refus émis en concertation avec la ligne managériale du collaborateur demandeur) dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de travail à temps partiel.

En cas d'acceptation, il est établi un avenant au contrat de travail remis à la signature du salarié, qui précisera la date de prise d'effet. Celle-ci interviendra au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'accord.

### 4.2 Priorisation en cas de concomitance des demandes

Dans l'hypothèse d'un nombre de demandes nécessitant un arbitrage au sein d'une structure, celui-ci pourra être réalisé entre les demandes, en tenant compte de critères de priorité tels que :

- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH),
- Situations personnelles particulières :
  - Contraintes familiales fortes (parents de jeunes enfants, aidants familiaux...)
  - Problèmes de santé
  - Engagement citoyen

## 5. MATERIALISATION DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL

### 5.1 Contenu de l'avenant au contrat de travail

Toute transformation d'un contrat de travail à temps complet en contrat à temps partiel fait l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail préalablement à sa mise en œuvre, faisant état de l'ensemble des mentions légales prévues.

### 5.2 Durée de l'avenant au contrat de travail

Pour les salariés ayant opté pour le temps partiel, l'avenant au contrat est conclu pour une durée déterminée pouvant aller d'un à trois ans maximum.

Au terme de l'échéance, le contrat du salarié revient automatiquement à temps complet.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaite renouveler son temps partiel à l'issue de l'échéance fixée, il lui appartient de renouveler sa demande dans les conditions prévues à l'article 4.

PA M

Tout renouvellement fait l'objet d'un nouvel avenant qui mentionne les dispositions visées à l'article 5.1.

Les demandes de renouvellement ne sont donc pas automatiquement acceptées.

### **5.3 Heures complémentaires**

Les salariés travaillant à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires sur demande expresse de leurs responsables hiérarchiques dans le respect des conditions légales et/ou conventionnelles.

Le volume des heures complémentaires qu'est susceptible d'effectuer un salarié à temps partiel ne pourra excéder le tiers de la durée de travail contractuelle sans toutefois excéder la durée légale et/ou conventionnelle de travail.

### **5.4 Modification des jours de travail**

Des nécessités de fonctionnement peuvent entraîner une modification ponctuelle de la répartition des jours de travail. Cette modification pourra être mise en œuvre avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires, pouvant être réduit avec l'accord du salarié.

### **5.5 Rémunération**

L'ensemble des éléments de rémunération des salariés à temps partiel est calculé au prorata du temps de travail effectivement accompli, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires.

### **5.6 Congés payés**

Les droits à congés payés des salariés à temps partiel sont identiques aux droits à congés payés des salariés à temps complet.

Afin de garantir une égalité de droits avec les salariés à temps complets, une pondération est effectuée lors de la prise de ces jours.

### **5.7 Titres restaurants**

Le bénéfice des titres restaurants est ouvert, sous réserve que le déjeuner soit compris dans l'horaire de travail du salarié à temps partiel.

### **5.8 Accès à la formation**

Les droits d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel sont identiques à ceux des salariés à temps complet. Ainsi, les salariés à temps partiel bénéficient des actions

inscrites dans le plan de développement des compétences de la Caisse d'Epargne Normandie, ainsi que des dispositions des accords nationaux en vigueur sur la formation professionnelle.

Les formations sont assurées prioritairement pendant le temps de travail des salariés à temps partiel.

Toutefois, si la formation dispensée devait se dérouler en dehors de l'horaire habituel de travail, les modalités de compensation seront définies avec l'accord du manager, soit sous forme de paiement en heures complémentaires, soit sous forme de récupération en temps dans la semaine.

## **5.9 Evolution professionnelle**

Le travail à temps partiel ne doit pas constituer un frein à une évolution de carrière.

Dans ce cadre, les salariés à temps partiel comme les salariés à temps complet, bénéficient de l'ensemble des dispositifs de gestion de carrière en vigueur au sein de la Caisse d'Epargne Normandie.

## **6. CONDITIONS DE RETOUR A TEMPS COMPLET**

A l'issue de son avenant à durée déterminée à temps partiel, le salarié retrouve son emploi à temps complet.

Le salarié à temps partiel a la possibilité de demander, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Direction des Ressources Humaines, à tout moment, un retour à temps complet anticipé. En cas d'acceptation, le retour à temps complet interviendra sur le poste occupé ou sur un poste équivalent dans un délai de 3 mois maximum suivant la demande.

Le délai sera réduit à 1 mois maximum en cas de circonstances exceptionnelles, telles que :

- Longue maladie, invalidité, décès du conjoint (époux, concubin, pacsé),
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS,
- Perte d'emploi du conjoint (époux, concubin, pacsé),
- Situation de surendettement déclarée officiellement.

## **7. INFORMATION AUX SALARIES**

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Le présent accord sera notamment mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

## **8. MODALITES DE SUIVI DU PRESENT ACCORD**

La thématique du présent accord fait l'objet d'une négociation annuelle avec les organisations syndicales représentatives en application des dispositions des articles L.2242-10 et suivants du code du travail.

En conséquence les parties conviennent de renvoyer, en cas de besoin, le suivi de l'application du présent accord dans le cadre des négociations collectives annuelles obligatoires portant sur le même sujet.

PS  
W  
CC

## **9. DUREE DE L'ACCORD, REVISION ET DENONCIATION**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Il pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cet accord a été conclu, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de cet accord.

A l'issue de cette période, la révision peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties habilitées à participer aux négociations de l'accord de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision.

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception par son auteur aux autres signataires de l'accord et doit donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du Code du travail, en cas de dénonciation par la caisse ou par la totalité des organisations syndicales signataires et adhérentes, des négociations s'engageront à la demande d'une des parties dans les trois mois suivant le début du préavis de dénonciation et l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'éventuel accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du préavis. Les négociations engagées pourront donner lieu à la conclusion d'un accord avant l'expiration du délai de préavis.

## **10. SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS**

Les dispositions du présent accord, se substituent intégralement aux dispositions conventionnelles, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord.

## **11. DEPOT ET PUBLICITE**

Conformément à l'article L. 2231-6 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa signature et selon les modalités prévues par les articles D. 2231-2 et D 2231-3 du code du travail.

Un exemplaire du présent accord sera également transmis à l'adresse numérique de la branche.

Fait à Bois-Guillaume, le 13 septembre 2019

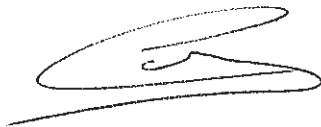
En neuf exemplaires originaux

**Pour la Caisse d'Epargne Normandie :**

Madame Maryse VEPIERRE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

**Pour les Organisations Syndicales Représentatives :**

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)  
représentée par : *Christophe Cowley*.



Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)  
représenté par : *FABRICE MARCHE*



Le **Syndicat Unifié / UNSA**  
représenté par :