

Le travail à temps partiel

Accord CEN du 13/09/2019 applicable au 01/01/2020

Définition du temps partiel : durée de travail effectif inférieur à la durée en vigueur pratiquée par les salariés à temps plein.

Cet accord sur le travail à temps partiel a été signé par le syndicat SNE/CGC et la CFDT. Le Syndicat Unifié-Unsa n'a pas souhaité s'inscrire dans cet accord qui est moins disant que le légal.

BENEFICIAIRES

- contrat à durée déterminée et indéterminée avec une ancienneté à temps complet de 2 ans.

EXCLUSIONS

- congé parental d'éducation, pour création d'entreprise, présence parentale, solidarité familiale, thérapeutique, titulaires de forfait jours réduit.

MODALITES

- Temps partiel de 90, 80, 70 % par rapport à un temps plein.
- Demande à faire auprès de la DRH avec copie au manager 3 mois avant la date souhaitée et choix de la répartition des temps de travail.
- Réponse dans un délai de 2 mois. Priorités : contraintes familiales fortes, problème de santé, engagement citoyen.
- Avenant au contrat de travail en cas d'acceptation.
- Durée déterminée de 1 à 3 mois maxi, renouvelable sur demande 3 mois avant le terme soumis à accord.
- Heures complémentaires : sur demande expresse du responsable sans excéder le tiers de la durée du travail contractuelle et la durée légale et/ou conventionnelle (exclusion des salariés en forfait jours ayant réduits leur temps de travail).
- Modifications des jours de travail : délai de prévenance de 7 jours calendaires réduits si accord du salarié.
- Rémunération : calculé prorata temporis.
- Congés payés : identiques mais pondérés à la prise.
- Titres restaurants : si déjeuner compris dans l'horaire de travail.
- Formation : idem à ceux à temps complet (paiement en heures complémentaires ou récup si formation dispensée en dehors de l'horaire habituel de travail).
- Evolution professionnelle : ne doit pas être un frein.

FIN DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, RETOUR A TEMPS PLEIN

- A l'issue de l'avenant le salarié retrouve son emploi à temps complet.
- Retour anticipé : demande à adresser à la DRH en LRAR dans un délai de 3 mois maxi sur le poste occupé ou équivalent, réduit à 1 mois maxi en cas de circonstances exceptionnelles (longue maladie, invalidité, décès conjoint, divorce, séparation dissolution pacs ,perte emploi conjoint, surendettement déclarée officiellement).

CONSULTATION DE CET ACCORD SOUS L'INTRANET CEN :

- MON ENTREPRISE/MES ESPACES/RESSOURCES HUMAINES/BASE DOCUMENTAIRE/ACCORDS D'ENTREPRISE ET PLANS