

**ACCORD D'ENTREPRISE
SUR LES MODALITES D'APPLICATION DU TEMPS PARTIEL**

Entre les Organisations Syndicales représentées par :

Pour la C.F.D.T., Monsieur Francis PELLETIER, Délégué Syndical Central

Pour la C.F.T.C., Madame Catherine PETERSEN, Délégué Syndical Central

Pour F.O., Monsieur Pascal GUENIN, Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T., Monsieur Alain QUESNE, Délégué Syndical Central

Pour le SNE/CGC, Monsieur Alain CRIOU, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat Unifié, Monsieur Gérald MOÏSE, Délégué Syndical Central

et le Secrétaire Général, Membre du Directoire, Monsieur Gérard DUSART



Article 1 – Définition

- Aux termes de l'article L 212-4-2 du Code du Travail, sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée conventionnelle de travail fixée dans l'entreprise.

Article 2 – Champ d'application

- Au sein de la Caisse d'Épargne VFO, le travail à temps partiel peut concerner tous types de postes qu'il s'agisse de la création de nouveaux postes à temps partiel ou de la transformation de postes à temps plein en temps partiel, et que les contrats de travail soient à durée déterminée ou à durée indéterminée.
- Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des contrats à temps partiel y compris ceux existant au sein de la Caisse d'Épargne VFO au moment de la signature.

Article 3 – Organisation du temps de travail

- La répartition du temps de travail, au titre du présent accord, peut être organisée sur la semaine ou le mois.
- Le contrat de travail doit donc définir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.
- Il mentionne également les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.
- En application de l'article L 212-4-4 du Code du Travail, les horaires de travail à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité, ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

Article 4 – Modification de la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail

- Le contrat de travail à temps partiel définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.
- En cas de modification, le salarié doit en être informé préalablement dans un délai minimum de 15 jours ouvrés.
- Le refus par le salarié à temps partiel de la modification de la répartition de sa durée du travail ne saurait constituer une faute ou un motif de licenciement dans les deux hypothèses suivantes :
 - . lorsque le contrat de travail n'a pas prévu le cas et la nature de la modification de la répartition de la durée du travail,
 - . ou lorsque le refus sera motivé par l'incompatibilité de la nouvelle répartition de la durée du travail avec des obligations familiales dûment justifiées, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.



Article 5 – Heures complémentaires

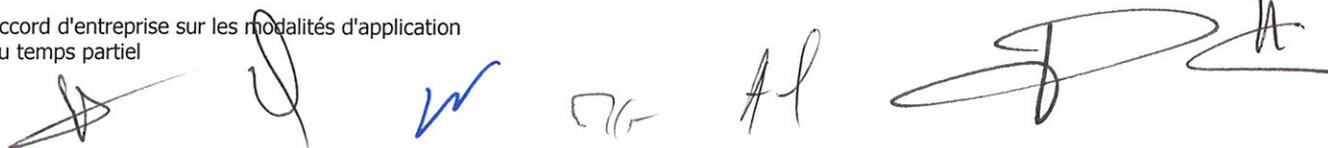
- En application de l'article L 212-4-3 du Code du Travail, le volume des heures complémentaires qu'est susceptible d'effectuer un salarié à temps partiel, ne peut excéder le 1/10^{ème} de la durée contractuelle du travail.
- Par ailleurs, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié à temps partiel au niveau de la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise.
- Si l'employeur souhaite demander l'exécution d'heures complémentaires, il doit respecter un délai de prévenance d'au moins 3 jours, sauf circonstances exceptionnelles.
- Le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dans les deux circonstances suivantes :
 - . les heures demandées dépassent la limite de 10 % de la durée contractuelle, sans pouvoir excéder la durée maximale conventionnelle,
 - . le salarié a été informé de la demande d'effectuer des heures complémentaires moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures sont prévues.

Article 6 – Contrat de travail

- Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne, en application de l'article L 212-4-3 du Code du Travail :
 - . la qualification du salarié,
 - . les éléments de la rémunération,
 - . la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail,
 - . la répartition de cette durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
 - . les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification,
 - . les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiquées par écrit au salarié,
 - . les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

Article 7 – Temps partiel choisi

- Le temps partiel choisi a pour objet d'assurer une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés, sans toutefois compromettre le fonctionnement de l'entreprise.
- Il relève donc d'une démarche volontaire du salarié qui ne peut cependant être dissociée de l'organisation d'ensemble de l'entreprise et des contraintes propres à chaque unité de travail qui la compose.
- Le temps partiel choisi pourra être soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée d'au moins 12 mois.
- La répartition de la durée du travail se fera selon les dispositions de l'article 3 ci-dessus.

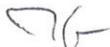


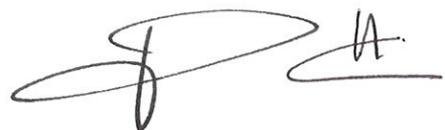
- Les heures complémentaires seront régies par les dispositions prévues à l'article 5 ci-dessus.
- Le salarié à temps complet qui désire occuper un emploi à temps partiel en fait la demande par écrit à la DRH (Lettre recommandée avec avis de réception) au moins 2 mois avant la date d'effet souhaitée et en fait copie simultanément à son responsable hiérarchique.
- La demande précise les souhaits du salarié en matière de poste, de volume horaire, et de répartition de la durée du travail.
- La DRH informe le postulant de la suite donnée à sa demande dans un délai maximum d'un mois après la réception de ladite demande.
- Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée d'un commun accord entre le salarié et la DRH.
- Le refus de la demande du salarié ne peut être justifié que :
 - . par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié, ou l'absence d'emploi équivalent,
 - . ou par le fait que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.
- La même procédure est applicable pour les salariés à temps partiel qui souhaiteraient occuper un emploi à temps complet au sein de l'entreprise, notamment en cas de force majeure telle que perte d'emploi, invalidité ou décès du conjoint... Dans ces cas de forces majeures, l'entreprise proposera au salarié, dans un délai maximal de 2 mois, un emploi à temps complet. Si l'emploi proposé au salarié ne correspond pas à celui qu'il occupait à temps partiel ou à un emploi équivalent, une priorité est donnée à sa candidature dès lors qu'un poste équivalent à celui qu'il occupait devient vacant.
- Lorsque le temps partiel choisi a été mis en place pour une durée déterminée, la reprise du travail à temps plein à l'issue de cette période s'effectue dans l'emploi occupé par le salarié ou dans un emploi équivalent de classification identique.
- Cependant, d'un commun accord, le salarié et la DRH peuvent décider de reconduire ce temps partiel pour une nouvelle durée déterminée, dans la limite d'une seule fois, ou pour une durée indéterminée.

Article 8 – Egalité de traitement

- Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et les accords collectifs. La rémunération des salariés à temps partiel est, proportionnellement au temps de travail, équivalente à celle des salariés à temps plein.
- Les salariés employés à temps partiel ont droit aux congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet, tant en terme de durée qu'en terme d'indemnité. Cela signifie qu'il n'y a pas lieu de réduire le nombre de jours de congés payés acquis à due proportion de l'horaire pratiqué. Par ailleurs, lors du passage d'un temps plein à un temps partiel, les droits à congés acquis sur la base du temps plein sont décomptés à partir des jours effectivement travaillés par le salarié à temps partiel.
- Par exception au principe de proportionnalité, la gratification versée à l'occasion de l'obtention de la médaille du travail sera versée dans son intégralité. Par ailleurs, le salarié employé à temps partiel peut bénéficier d'un titre restaurant dès que les journées travaillées comportent une pause repas.





Article 9 – Cadre juridique

- Le présent accord dit de substitution est conclu dans le cadre des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail. Il annule et remplace les dispositions suivantes dès son entrée en vigueur :
 - . Accord local sur le temps partiel en date du 1^{er} septembre 1993
 - ↳ Avenant en date du 28 décembre 1994
- et toutes dispositions antérieures portant sur le même objet.

Article 10 – Adhésion

- Conformément aux dispositions de l'article L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui ne serait pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.
- L'adhésion sera notifiée aux signataires de l'accord et devra faire l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ainsi qu'au Greffe du Conseil de Prud'hommes d'ORLEANS.

Article 11 – Révision et dénonciation de l'accord

- Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 132-7 du Code du Travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.
- Le présent accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés à tout moment, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

La dénonciation peut être totale et porter sur l'ensemble de l'accord, ou simplement partielle. Dans cette seconde hypothèse, chaque article du présent accord pourra être considérée comme une disposition indépendante susceptible de dénonciation partielle.

La dénonciation doit être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord et donne lieu à l'accomplissement des formalités de dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Greffe du Conseil de Prud'hommes.

Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

Article 12 – Date d'application et durée de l'accord

- Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique à compter du 1^{er} janvier 2003.
- Il pourra prendre fin ou être modifié dans les conditions visées à l'article 12.

Article 13 – Dépôt de l'accord

- Le texte de l'accord sera déposé dans les formes légales, en un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du ressort du siège social de la Caisse d'Épargne du Val de France-Orléanais.



Fait à Orléans, le 20-12-2022
en treize exemplaires

Entre les Organisations Syndicales représentées par :

Pour la C.F.D.T., Monsieur Francis PELLETIER, Délégué Syndical Central

Pour la C.F.T.C., Madame Catherine PETERSEN, Délégué Syndical Central

Pour F.O., Monsieur Pascal GUENIN, Délégué Syndical Central

Pour la C.G.T., Monsieur Alain QUESNE, Délégué Syndical Central

Pour le SNE/CGC, Monsieur Alain CRIOU, Délégué Syndical Central

Pour le Syndicat Unifié, Monsieur Gérald MOÏSE, Délégué Syndical Central

Le Secrétaire Général, Membre du Directoire, Monsieur Gérard DUSART