



Le Temps Partiel

L'article L 3123.1 du Code du Travail pose le principe selon lequel tout salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle est considéré comme salarié à temps partiel.

L'accès au temps partiel est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes. Aucune restriction d'accès en raison du genre, de l'âge ou du niveau hiérarchique ne doit peut exister. Les entreprises garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion et de déroulement de carrière. (Accord égalité professionnelle 2024).

A la CE CEPAC, **chaque demande** adressée à la Direction des Ressources Humaines **est examinée en concertation avec le manager concerné.**

L'examen des demandes se fait à l'éclairage :

- de l'impact de la demande sur le fonctionnement de l'unité concernée,
- de l'accord conclu entre intéressé et sa hiérarchie quant à la répartition des heures et des jours de travail.

Ces conditions s'appliquent à tout collaborateur, exerçant dans le Réseau Commercial ou dans les Fonctions Supports.

- Le temps partiel impacte :
- Le contrat de travail
- Certains éléments de rémunération.
- L'octroi des jours de RTT (aucun).
- La pose de congés.

Le contrat de travail

La modification du temps de travail fait parti des situations nécessitant obligatoirement un avenant au contrat de travail.



Le Temps Partiel

La rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée en proportion de sa durée du travail (sauf temps partiel de fin de carrière). Les temps partiels thérapeutiques perçoivent en complément, les indemnités journalières de la part de la Sécurité sociale. Sauf cas exceptionnel, le montant total reçu ne doit pas dépasser le salaire qu'il aurait perçu à temps plein.

Part variable et Intéressement/Participation

Pour être éligible au dispositif, le salarié doit cumuler au cours de l'année de référence au moins une demi-année de travail effectif au sens de l'article L 3121-1 du code du travail dans le Groupe BPCE et sous réserve du motif d'un éventuel départ de l'entreprise. Le temps de travail effectif se calcule sur le nombre d'heures de travail effectif ou présence effective identique à celui de l'intéressement. La proportionnalité est également calculée sur la partie rémunération.

Exemples :

- un collaborateur à temps complet doit avoir cumulé un minimum de 910,02 heures de travail effectif (soit 6 mois x 151.67 heures)
- un collaborateur exerçant 12 mois à temps partiel (80%) doit avoir cumulé un minimum de 728,02 heures de travail effectif soit $(12 \times 80\% \times 151.67h) \times (6 \text{ mois} / 12)$
- un collaborateur exerçant 6 mois à temps partiel puis 6 mois à temps complet (80% sur 6 mois + 100% sur 6 mois) doit avoir cumulé un minimum de 819,02 heures de travail effectif soit $[(6 \times 80\% \times 151.67h) + (6 \times 151.67h)] \times (6 \text{ mois} / 12)$
- un collaborateur exerçant en temps partiel thérapeutique : le temps théorique est pondéré du temps présentiel.

Les tickets restaurants :

Pour qu'un salarié à temps partiel puisse bénéficier de titre-restaurant, il faut que sa journée soit entrecoupée d'une pause-repas, peu importe ses horaires de travail. Il n'est donc pas possible d'attribuer un titre-restaurant pour une demi-journée travaillée.



Le Temps Partiel

Le mode de décompte des congés :

Le salarié à temps partiel bénéficie de 32 jours de congés comme les salariés travaillant à plein temps. Ils sont décomptés de la manière suivante :

5/nbre de jours travaillés

Jours Travaillés/ Semaine	Décompte 1 jour de congés	Décompte pour 1/2 journée prise
5	1.00	0.50
4.5	1.11	0.56
4	1.25	0.63
3.5	1.43	0.71
3	1.67	0.83
2.5	2	1
2	2.5	1.25
1.5	3.33	1.67
1	5.00	2.5



Le Temps Partiel

Le temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation

Pendant les 3 premières années qui suivent l'arrivée d'un enfant dans le foyer (naissance ou adoption), le salarié peut demander à travailler à temps partiel dans le cadre **d'un congé parental d'éducation**.

Le congé est ouvert à tout salarié ayant au moins **1 an d'ancienneté** dans l'entreprise. La durée de l'activité professionnelle à temps partiel doit être au minimum de 16 heures par semaine. La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum renouvelable sous conditions. Le contrat de travail est modifié par **avenant**. Il prévoit notamment la durée du travail et la durée de la période d'activité à temps partiel. Le salarié perçoit son salaire proportionnellement à sa durée de travail. Il peut percevoir **l'allocation de base** de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) de la part de la Caisse d'allocations familiales, sous conditions de ressources.

Attention : Dans le cadre d'un congé parental, la direction ne peut pas refuser pendant les trois premières années qui suivent la naissance de l'enfant, la demande de travail à temps partiel (néanmoins, elle peut proposer des jours différents de ceux souhaités par le salarié ou un changement d'affectation).

Le temps partiel de fin de carrière (Accord GEPP 2022 Art 4.1 et 4.3)

Sur demande exclusive du salarié (et après accord employeur), il est possible de demander un temps partiel de fin de carrière d'une durée maximale comprise entre 24 et 36 mois. L'entrée dans ce dispositif est irrévocable.

- Le salarié bénéficie d'une majoration de 7% de sa rémunération brute annuelle de base proratisée à son temps de travail. Il conserve la possibilité de pouvoir cotiser à temps plein pour sa retraite.
- Son indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire contractuel précédent l'entrée dans le dispositif.

Il bénéficie du maintien de leur couverture retraite et du régime de prévoyance.



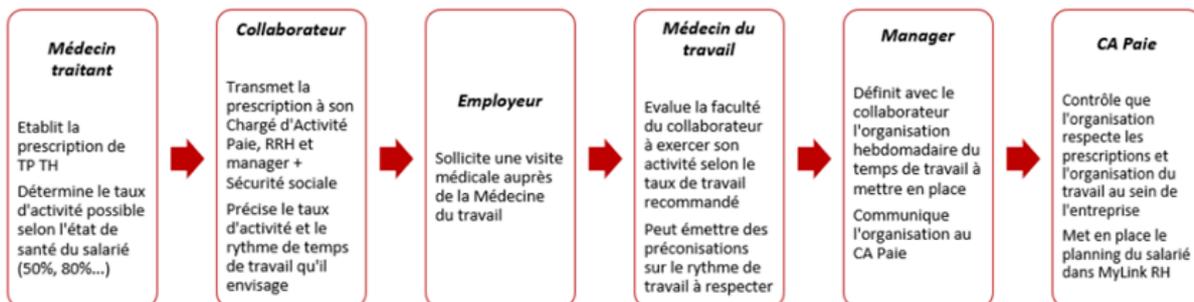
Le Temps Partiel

Les conditions :

- avoir 5 ans d'ancienneté minimum,
- avoir travaillé à temps plein pendant les douze mois précédents, ou justifier d'une variation à la baisse d'au minimum de 10% de son temps de travail,
- **avoir formellement acté de son intention de départ à la retraite,**
- ne pas être en procédure de rupture du contrat de travail,

Le temps partiel thérapeutique

Il s'agit d'un aménagement temporaire du temps de travail pour raison de santé, qui peut permettre la reprise progressive de l'activité.
Le salarié bénéficie d'un temps de travail réduit sur une durée déterminée.



Organisation du temps de travail



Répartition à fixer d'un commun accord entre employeur et salarié
Doit respecter préconisations médicales et besoins de l'employeur en termes d'activité
A organiser sur la base des horaires pratiqués dans l'agence / le service

Ex : collaborateur fonctions support du L/V sur horaires 08h53-12h05/13h20-17h20
Peut travailler des matinées et/ou après-midi et/ou journées complètes en respectant obligatoirement ces horaires

Pour un collaborateur à temps complet, le TP TH se calcule sur la base du temps de travail légal : 35 h hebdomadaires.
Soit pour un TP TH de 50 % : rythme de travail à définir pour 17h30 minutes

TP TH incompatible avec les heures supplémentaires

Impact congés payés / RTT

Acquisition complète CP et décompte de 5 jrs / semaine d'absence posée
Pas d'acquisition RTT : la durée légale du travail n'est pas dépassée

Maintien de la rémunération

salaires au prorata du nombre d'heures de travail effectuées
+ versement des JJ Sécurité sociale par la CEPAC (subrogation)
+ complément employeur

A noter

Si refus Sécurité sociale d'indemniser le TP TH : reprise des IUSS avancées sur la paie du salarié.
Informez le CA Paie au plus tôt de tout blocage de dossier.

Important



Le Temps Partiel

Le temps partiel en raison des besoins de la vie personnelle

Le salarié qui en fait la demande peut 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 sa vie personnelle. Dans ce cas, pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ce qui exclut qu'il puisse être employé à temps partiel pendant ces périodes travaillées.

Exemple :

Dans une entreprise appliquant une durée de 1 607 heures annuelles avec 46 semaines travaillées dans l'année (hypothèse), un salarié demande à bénéficier de huit semaines afin de s'occuper de ses enfants pendant une partie des vacances scolaires.

Son temps de travail peut être organisé comme suit :

- 38 semaines x 35 heures
- 8 semaines x 0 heure.

Soit une durée annuelle de travail de 1 330 heures, donc inférieure à la limite annuelle fixée dans l'entreprise.

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise

Le salarié qui envisage de créer ou reprendre une entreprise a la possibilité de travailler à temps partiel, sous conditions, pour réaliser son projet. Si le salarié continue de travailler à temps partiel, il est rémunéré en proportion du temps de travail effectué dans l'entreprise.

Le salarié doit avoir **24 mois** d'ancienneté. En l'absence de convention ou d'accord, la durée maximale ne peut pas dépasser **1 an** et est renouvelable 1 année supplémentaire. Lors du passage à temps partiel, un avenant au contrat de travail fixe la durée de cette période. Le salarié est rémunéré en proportion de son temps de travail.



Le Temps Partiel

Heures complémentaires et heures supplémentaires en temps partiel

Les heures complémentaires sont prévues pour les contrats de travail à temps partiel. Elles ne doivent pas être confondues avec les heures supplémentaires prévues pour les contrats de travail à temps plein. Les heures complémentaires doivent rester exceptionnelles et sont soumises à 2 plafonds : ne pas dépasser 35 heures et 10% du temps prévu dans le contrat de travail. Elles bénéficient d'une majoration de 10% de rémunération.