



**ACCORD**  
**sur**  
**LE TEMPS PARTIEL**  
**de la CAISSE D'ÉPARGNE LANGUEDOC ROUSSILLON**

Entre d'une part le Président du Directoire, Dominique RENUCCI

et d'autre part les Organisations Syndicales :

- C.F.D.T. représentée par Mr DUMAS Eric
- C.F.T.C. représentée par Mr ESPANOL Michel
- C.G.C. représentée par Mr MOLINA André
- C.G.T. représentée par Mr MICHELLAND Michel
- F.O. représentée par Mr GALET Gérard
- S.U. représenté par Mr TROUSSELLIER Michel

Il est convenu ce qui suit,

En complément du Contrat Social conclu le 21 juin 1991, et notamment de l'article 3.1 dans le chapitre Organisation du temps de travail.

### Préambule

Les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser le travail à temps partiel au sein de la Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon, en conciliant les aspirations individuelles des salariés dans leur vie professionnelle, familiale et sociale avec les besoins de l'entreprise et les attentes des clientèles.

Le temps partiel est organisé sur la base du volontariat.

Le principe de base étant à double entrée :

- Salariés désirant transformer leur emploi à temps plein en emploi à temps partiel en tenant compte de l'organisation globale de l'entreprise et des contraintes liées à son fonctionnement.
- L'ouverture par l'entreprise de postes et ou d'emplois à temps partiel.

Dans ce cadre, les parties signataires conviennent d'établir les modalités d'application du travail à temps partiel au sein de la Caisse d'Épargne Languedoc Roussillon dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Le passage à temps partiel nécessite l'établissement d'un contrat de travail spécifique ou d'un avenant au contrat de travail à temps complet.

Le travail à temps partiel pourra revêtir toutes les formes que la loi n'exclut pas expressément (annuelle, mensuelle ou hebdomadaire). Le présent accord a pour objectif de définir les grands principes du temps partiel, il sera complété par un avenant qui sera proposé par la Direction aux Organisations Syndicales, au plus tard en janvier 1996 et qui prévoiera en outre des modalités et diverses possibilités concernant des formules mensuelles ou annuelles.

Le présent accord s'applique aux contrats de travail à temps partiel conclus antérieurement à son entrée en vigueur. Ces contrats devront être mis à jour suivant les modalités de l'accord au plus tard à leur date anniversaire, dans un délai maximum d'un an.

### **Article 1 : DEFINITION**

Sont considérés comme salariés travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins un cinquième à la durée du travail fixée pour les salariés de l'entreprise.

Le temps partiel sera accordé dans les limites de la loi en vigueur.

### **Article 2 : EMPLOIS ET POSTES CONCERNES**

Le temps partiel s'exerce exclusivement sur les emplois et postes énumérés en annexe du présent accord.

Ces emplois inscrits à l'organigramme peuvent-être :

- A Temps Partiel, et donc occupés par un salarié à temps partiel.
- A Temps Complet, et donc occupés par 2 salariés à temps partiel en complémentarité sur le même poste.

La répartition du temps partiel sera affectée à chaque poste. (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle).

La liste des postes, énumérés en annexe, pourra être élargie, y compris à des postes d'un niveau supérieur à E et à des postes à responsabilités hiérarchiques. Dans ces cas là, il s'agira de temps partiel sans complémentarité. Cette évolution sera conditionnée par les demandes spontanées qui parviendront à la Direction des Ressources Humaines et restera soumise aux dispositions du présent accord.

### **Article 3 : PROCEDURE D'ACCES AU TEMPS PARTIEL**

**A la demande du salarié :**

**3.1** Le salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'un minimum de 2 ans d'ancienneté au sein de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon à la date de la

GG ED 2 MK P 6

demande, souhaitant travailler à temps partiel devra adresser une demande écrite avec accusé de réception au Président du Directoire, précisant ses souhaits en matière de durée du travail et de répartition hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

La DRH analysera sa demande en fonction de son emploi actuel, après avis de la direction concernée.

Le Président du Directoire informera le salarié de sa décision par écrit, sous un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande.

### **3.1.1 Les conditions d'accès au travail à temps partiel.**

#### **\* Pour les emplois de niveau A à E :**

Les agents dont l'emploi est classé en A,B,C,D,E, sont admis au bénéfice du travail à temps partiel sous réserve qu'ils ne soient pas responsables hiérarchiques d'une unité de travail, dans la limite de 10 % de l'effectif total, par direction d'établissement et le siège, des emplois sous contrat à durée indéterminée de A à E au 31 Décembre de l'année précédente.(cf Bilan Social).

Ce quota ne comprend pas les salariés bénéficiant d'un congé parental d'éducation, les personnes à mi-temps thérapeutique, les temps partiel liés à un mandat électif, ceux des sportifs de haut niveau, ni les emplois créés à temps partiel à l'initiative de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon.

Toutefois, pour des raisons de service, de demandes trop nombreuses, la satisfaction d'une demande de travail à temps partiel pourra être différée dans un délai maximum de six mois à compter de la date de dépôt.

Au cas où les demandes trop nombreuses au sein d'une même unité de travail conduiraient à devoir opérer une sélection, il serait tenu compte des priorités ci-dessous hiérarchisées de la manière suivante :

- 1/ Etat de santé de l'agent reconnu médicalement.
- 2/ Nécessité d'assister le conjoint, un enfant ou un ascendant atteint d'une maladie nécessitant la présence d'une tierce personne.
- 3/ Enfant(s) scolarisé(s) en primaire au foyer.
- 4/ Ancienneté de la demande ou demande antérieure non satisfaite.
- 5/ Ancienneté dans l'entreprise.
- 6/ Catastrophe naturelle.

La satisfaction de la demande de travail à temps partiel est recherchée en priorité dans l'unité de travail de l'agent. S'il n'y a pas de possibilités dans cette unité, elle peut conduire à un changement d'affectation.

En dehors des emplois à temps partiel spécifiquement créés par l'entreprise, et une fois le quota atteint par direction d'établissement et le siège, les demandes suivantes seront examinées cas par cas. Leur acceptation sera fonction de la compatibilité de la demande avec les contraintes et exigences de l'emploi tenu par le demandeur et avec la bonne marche de l'unité de travail.

GG ED RP JN<sup>3</sup> MS PG

Dans l'hypothèse où un arbitrage serait nécessaire entre plusieurs demandes, il sera tenu compte des mêmes priorités que celles prévues ci-dessus.

Un salarié ayant opté pour une formule de 4/5 ème hebdomadaire, mensuel, annuel, pourra prétendre à un poste de responsabilité hiérarchique selon les conditions de l'article 2 paragraphe 4 et l'alinéa suivant (niveau supérieur à E).

La Direction des Ressources Humaines informera par écrit le salarié de la suite réservée à sa demande dans un délai maximum de deux mois à compter de la réception de celle-ci.

**\* Pour les emplois de niveau supérieur à E et les responsables hiérarchiques d'unités de travail à partir de la D:**

A titre de test sur 1996, le travail à temps partiel sera admis sous réserve d'une formule de 4/5 ème (80%) hebdomadaire, mensuel, annuel, dans la limite de 3 % de la population concernée au 31 décembre de l'année précédente.

Les autres demandes seront examinées au cas par cas par la Direction des Ressources Humaines après avis de la direction concernée. Leur acceptation sera fonction de la compatibilité de la demande avec les contraintes et exigences de l'emploi tenu par le demandeur et avec la bonne marche de l'unité de travail.

La Direction des Ressources Humaines informera par écrit le salarié de la suite réservée à sa demande dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande.

**A l'initiative du Directoire par la création de postes à temps partiel :**

**3.2** Le Directoire peut être amenée à créer des postes à temps partiel. Une liste des premiers postes sera soumise au Comité d'Entreprise lors de la réunion de Janvier 1996.

La Direction portera régulièrement à la connaissance des salariés la liste des postes à temps partiel créés et/ou disponibles, afin que les salariés à temps complet qui désirent occuper ou reprendre un poste à temps partiel puissent être prioritaires.

Chaque année la Commission Emplois du Comité d'Entreprise se réunira pour examiner la liste des emplois et postes à temps partiel et leur affectation. Cette liste sera ensuite communiqué au Comité d'Entreprise pour avis.

**3.3 Cas particulier d'accès au temps partiel : Congé Parental d'Education et mi-temps thérapeutique.**

Les demandes de travail à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation seront effectuées et étudiées conformément aux dispositions des articles L 122-28-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les congés parentaux d'éducation à temps partiel ainsi que les mi-temps thérapeutiques n'entrent pas dans le champ d'application du présent accord.

66 ED R 4 MS P6.

#### **Article 4 : FORME ET ELEMENTS ESSENTIELS DU CONTRAT DE TRAVAIL.**

En cas d'acceptation du travail à temps partiel, un avenant au contrat de travail conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur sera rédigé et mentionnera notamment :

- \* La date de prise d'effet de l'avenant.
- \* L'intitulé de l'emploi, sa classification et l'affectation.
- \* La durée du travail et sa répartition hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, ainsi que le bénéfice éventuel de l'horaire variable.
- \* Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition définies à l'article 6.
- \* La possibilité d'effectuer des heures complémentaires dans les conditions définies à l'article 7.
- \* La rémunération mensuelle, ainsi que les primes et avantages financiers liés à celle-ci.
- \* Les conditions d'exécution du contrat de travail (référence au statut collectif et aux accords locaux).
- \* Le passage à temps plein dans les conditions définies à l'article 5.

#### **Article 5 : REINTEGRATION A PLEIN TEMPS.**

Tout agent à temps partiel peut souhaiter reprendre un poste à plein temps.

Les demandes doivent être formulées par écrit à la Direction des Ressources Humaines, au plus tard trois mois avant la date souhaitée du retour à temps complet.

Les personnes recrutées à temps partiel, souhaitant travailler à temps plein bénéficieront d'une priorité d'accès pour l'attribution d'un poste à temps plein de même niveau de classification et faisant appel à des compétences de même nature.

Pour les temps partiel en complémentarité, la reprise à temps complet ne pourra s'effectuer qu'en simultanéité avec l'octroi d'un temps partiel de substitution sur le poste quitté, sauf si celui-ci est susceptible d'être occupé par un salarié à temps partiel sans complémentarité.

Si la durée du travail à temps partiel est supérieure ou égale à 75 % de la durée conventionnelle, pour les personnes étant passées d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, la réintégration à temps plein sera possible au même poste sans conditions ou sur un emploi de même niveau, et se fera dans les trois mois suivant la demande.

Si la durée du travail à temps partiel est inférieure à 75 % de la durée conventionnelle, et au delà de dix-huit mois de temps partiel, la réintégration ne sera pas systématique, mais le salarié bénéficiera d'une priorité d'accès pour l'attribution d'un emploi à temps plein de même niveau de classification et faisant appel à des compétences de même nature.

**En cas d'événements graves et/ou exceptionnels suivants :**

- \* Décès du conjoint. (réintégration à la demande du salarié dans le mois qui suit la demande).

BB

ED

AR

5

JK MT

P6

- \* Invalidité totale et permanente du conjoint.
- \* Conjoint au chômage depuis 6 mois.
- \* Divorce avec enfant(s) à charge (ordonnance de séparation de corps et de biens statuant sur la garde de(s) enfant(s)).
- \* Etat de catastrophe naturelle.

Le titulaire d'un emploi à temps partiel pourra s'il le souhaite obtenir sa réintégration dans un emploi à temps plein de même niveau de classification dans un délai maximum de 3 mois à compter de la survenance de l'événement.

En cas de changement d'emploi, une formation de mise à niveau sera proposée pour faciliter la réintégration à temps plein.

La répartition de la durée du travail se fera en fonction des intérêts de l'unité de travail et des aspirations du salarié.

## **Article 6 : REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET MODALITES DE MODIFICATIONS DE CETTE REPARTITION.**

Elle se combinera avec les dispositions de l'accord cadre sur l'Aménagement du Temps de Travail du 23/01/95 et s'effectuera par un fractionnement minimum de demi-journées. Un catalogue des différentes formules admises est joint en annexe.

La répartition de la durée du travail définie initialement pourra être modifiée :

### **6.1 A la demande du salarié :**

Celui-ci devra adresser une demande écrite avec accusé réception, précisant et motivant ses souhaits de modification à sa direction d'appartenance.

Le Directeur concerné transmettra la demande accompagnée de son avis dans les huit jours de sa réception à la DRH qui informera par écrit le salarié de la suite réservée à sa demande dans un délai de deux mois à compter de la réception de celle-ci.

### **6.2 A l'initiative du Directoire :**

En cas de changement dans la répartition définie initialement, *motivé par les nécessités de service*, le salarié sera informé au moins deux mois à l'avance. S'il donne son accord, un avenant sera rédigé en conséquence. En cas de désaccord, le salarié pourra choisir de reprendre son travail à temps complet ou sera proposé un autre poste ou emploi à temps partiel correspondant à la répartition définie initialement.

### **6.3 Suite à un accord d'entreprise :**

Dans le cas de signature d'un accord d'entreprise, (horaires individualisés, horaires variables, etc...), modifiant la répartition des horaires journaliers définie initialement, l'accord concerné s'applique à tous les salariés (temps plein et temps partiel).

Chaque dossier de temps partiel sera étudié avec l'intéressé afin de trouver la solution la moins pénalisante pour le salarié dans le respect de l'accord visé.

GG

ED

A7

6

OR MS

PG.

#### **8.4 Ancienneté :**

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

#### **8.5 Evolution professionnelle et formation :**

Le salarié à temps partiel bénéficiera d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification et de même ancienneté à temps complet en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

#### **8.6 Droit Syndical :**

Les dispositions légales ou conventionnelles en matière de droit syndical s'appliquent aux salariés à temps partiel.

#### **8.7 Incompatibilité d'emploi :**

Le salarié souhaitant bénéficier des dispositions du présent accord devra s'engager explicitement à ne pas exercer une autre activité professionnelle.

#### **8.8 Titres Restaurant :**

Les titres restaurant seront attribués, pour les jours concernés, si la durée journalière de travail est au minimum de 5 heures consécutives.

### **Article 9 : INFORMATION DU COMITE D'ENTREPRISE.**

La Direction, conformément à la loi, communiquera selon la périodicité légale, au Comité d'Entreprise et aux Délégués Syndicaux, un bilan du travail à temps partiel au sein de la Caisse d'Epargne Languedoc Roussillon, indiquant le nombre, le nom, l'emploi, l'affectation, la classification, le sexe, le taux d'emplois des salariés concernés par direction, le nombre d'embauches compensatrices sur l'année concernée et les différés ou refus motivés des demandes de travail à temps partiel.

### **Article 10 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES.**

Comme indiqué en préambule, le présent accord s'applique aux contrats de travail à temps partiel conclus :

- antérieurement à son entrée en vigueur. Ces contrats devront être mis à jour suivant les modalités de l'accord au plus tard à leur date anniversaire, dans un délai maximum d'un an.
- et ceux conclus à compter de la signature du présent accord.

Tout salarié occupant déjà un emploi à temps partiel à la signature du présent accord (hormis les congés parentaux et les mi-temps thérapeutiques) et souhaitant bénéficier des mesures qui y sont décrites, avant la date anniversaire, sans toutefois modifier la règle de répartition des jours travaillés et le taux d'activité, devra en faire part à la Direction des Ressources Humaines dans un délai d'un mois à compter de l'effet du présent accord afin de rédiger un avenant au contrat.

GG

ED

RJ

8

me K

P 6

## Article 7 : HEURES COMPLEMENTAIRES.

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat.

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 la durée fixée conventionnellement.

La Direction pourra demander au salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires dans la limite légale (actuellement 10 % de la durée du travail prévue dans son contrat), sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Pour le temps partiel annualisé la limite sera calée sur les dispositions légales en vigueur.

Les heures complémentaires ne constituent pas des heures supplémentaires et seront donc payées ou récupérées normalement.

Le refus d'effectuer une ou des heures complémentaires proposées par la Direction au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

## Article 8 : STATUT DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.

### 8.1 Statuts :

Les salariés à temps partiel sont soumis aux mêmes dispositions locales, conventionnelles et réglementaires que l'ensemble du personnel et bénéficieront de tous les droits et avantages reconnus aux salariés à temps plein, résultant des dispositions statutaires, des accords locaux ou des usages.

### 8.2 Rémunérations :

La rémunération des salariés à temps partiel est, compte tenu de la durée de leur travail, de leur qualification et de leur ancienneté dans l'entreprise, proportionnelle à celle qu'ils percevraient s'ils travaillaient à temps plein. Ceci concerne également l'intéressement et la participation.

Seules les primes de « naissance » et de « Médaille du Travail », seront versées dans leur intégralité, les autres étant proratisées.

### 8.3 Congés :

Les droits et l'indemnité de congés payés, les indemnités de départ (retraite ou licenciement), seront calculées conformément aux dispositions statutaires.

En ce qui concerne la prise de congés et leur décompte.

Le système est basé sur la règle de trois suivante :

Nombre de jours de congés pris X 5 jours

-----  
Nombre de jours travaillés par la personne

GG

ED

A

7  
M

MS

P 6, 1



**Article 11 : DUREE DE L'ACCORD.**

Cet accord est signé pour une durée d'un an à compter de sa signature, à titre de test, et sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties dans les trois mois précédant la date d'échéance, il prendra effet pour une durée indéterminée. Tous les contrats en cours devront être régularisés en fonction de cet accord dans ce délais d'un an.

**Article 12 : PRISE D'EFFET.**

Le présent accord est applicable à compter du : 01 Janvier 1996.

**Article 13 : PUBLICITE.**


Le présent accord est établi en cinq exemplaires originaux augmentés des exemplaires suffisants pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Mention de cet accord figurera sur les tableaux d'affichage de la Direction,

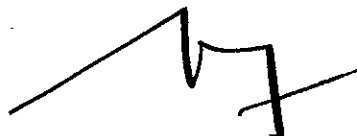
Une copie ainsi que les fiches techniques seront adressées à chaque Direction,

Une Communication Sociale en retraçant l'essentiel sera diffusée parmi le personnel.

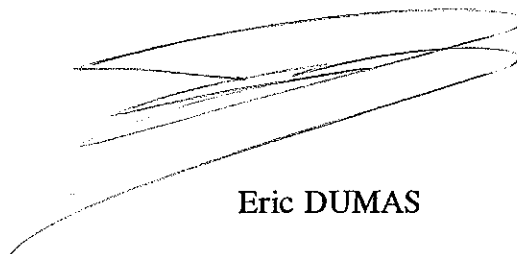
  
Conclu à Montpellier le 30 Novembre 1995

Le Président du Directoire

P/C.F.D.T.



Dominique RENUCCI

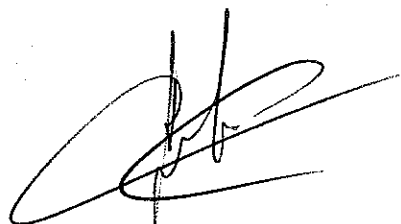


Eric DUMAS

P/C.F.T.C.

P/C.G.C.

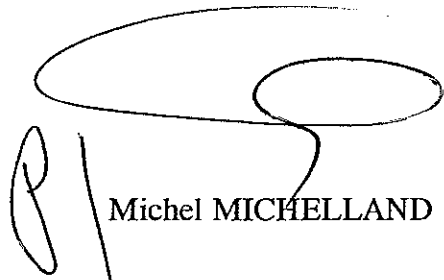
Michel ESPANOL




André MOLINA

P/C.G.T

P/F.O.




Michel MICHELLAND



Gérard GALET

P/S.U.



Michel TROUSSELLIER