

Travail à temps partiel choisi

1 – CONDITIONS D'ADHESION

Tout salarié, à l'exclusion du personnel relevant de la famille encadrement de la classification, peut, sur la base du volontariat, demander à accéder à un emploi à temps partiel.

2 – DEFINITION ET MODALITES D'ACCES

2.1. Définition

Est qualifiée de passage à temps partiel une réduction d'au moins 10 % du temps de travail ayant pour effet de conduire à un temps de travail compris entre 90 % et 50 % de la durée du travail en vigueur dans le Groupe.

2.2. Demande

L'examen d'une demande de travail à temps partiel prendra en considération à la fois les souhaits exprimés par le salarié et les contraintes de fonctionnement du service.

Afin de permettre l'examen de cette demande par la hiérarchie, il est prévu un délai de réponse qui n'excèdera pas 2 mois.

Au cas où des demandes trop nombreuses dans un même service conduiraient à devoir opérer un choix, il serait tenu compte des contraintes familiales et de la date de la demande, qui reste valable aussi longtemps qu'elle n'a pas été satisfaite ou retirée par l'intéressé.

La demande de travail à temps partiel doit être formulée par écrit et adressée à la hiérarchie avec copie à la DRH

2.3 Affectation

L'affectation est recherchée en priorité dans le poste à temps plein tenu par le salarié. Si le travail ne se révèle pas possible du fait des contraintes du service ou de l'incompatibilité entre les responsabilités du salarié et le régime du travail à temps partiel, la hiérarchie peut être amenée à proposer un changement d'affectation ou un changement de fonction.

3 – AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Un avenant au contrat de travail à durée indéterminée spécifie les modalités du travail à temps partiel et notamment

- la durée et la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- la classification et la rémunération afférentes ;
- la limite dans laquelle des heures complémentaires peuvent être effectuées.

4 – STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

4.1 Rémunération

Les éléments de rémunération (base mensuelle, prime de vacances, 13^{ème} mois ainsi que les augmentations éventuelles) sont établis sur les mêmes bases que celles des salariés à temps plein occupant la même fonction.

La rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué.

L'attribution de la prime de résultats est effectuée dans les mêmes conditions.

4.2 Détermination des droits liés à l'ancienneté

Les périodes de travail à temps partiel sont comptées comme des périodes de travail à temps plein pour l'ouverture ou l'application des droits liés à l'ancienneté : prime d'expérience, congés payés, indemnité de licenciement, départ à la retraite.

Toutefois, le traitement servant de base au calcul des indemnités est déterminé proportionnellement aux périodes de temps plein et de temps partiel.

4.3 Congés

En ce qui concerne les droits à congés annuels, le salarié qui effectue un travail à temps partiel bénéficie, en fonction de la répartition du temps de travail établie dans son contrat, du même nombre de jours de congés annuels que le salarié exerçant une activité à temps plein.

4.4 Aménagement du temps de travail

Le salarié qui accède au temps partiel ne peut bénéficier du régime des jours de RTT appliqué au personnel travaillant à temps plein.

Les dispositions concernant l'horaire mobile sont applicables aux salariés travaillant à temps partiel, à l'exclusion des récupérations de crédits d'heures sous forme de jours ou de demi-journées.

W
R
J.G.
DC

4.5 Formation et évolution professionnelle

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein pour l'accès à la formation et en matière d'évolution professionnelle.

5 – RETOUR A TEMPS PLEIN

Le salarié à temps partiel qui souhaite reprendre une activité à temps plein adresse une demande par écrit à sa hiérarchie avec copie à la DRH.

Afin de permettre l'examen de cette demande par la hiérarchie, il est prévu un délai de réponse qui n'excèdera pas 2 mois.

Au cas où des demandes trop nombreuses dans un même service conduiraient à devoir opérer un choix, il serait tenu compte des contraintes familiales et de la date de la demande, qui reste valable aussi longtemps qu'elle n'a pas été satisfaite ou retirée par l'intéressé.

En cas de survenance d'un événement extérieur affectant gravement la situation financière du salarié (perte d'emploi ou décès du conjoint, divorce...) il sera donné une suite positive dans un délai maximum d'un mois à la demande du salarié d'exercer son activité à temps plein.

RL

Y

J.G. DG