

Temps de travail

A temps complet

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire est fixée à 38 heures de travail effectif comprenant la durée de l'arrêt de caisse. La répartition du temps de travail pourra se faire de manière égalitaire ou inégalitaire entre les jours de la semaine, y compris sur une période inférieure à 5 jours, et tiendra compte des contingences locales.

Suite à la signature de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 27 avril 2001 :

- la durée annuelle effective du travail est de 1607 heures, correspondant à une durée légale hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année,
- la durée hebdomadaire effective de travail reste fixée à 38 heures et la semaine de travail est répartie sur 5 jours dont un jour de plus courte durée,
- la réduction du temps de travail s'opère par l'attribution de 9,5 jours* de repos supplémentaires dits jours de RTT.

* du fait de la nature de leur fonction, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, les cadres autonomes bénéficient de 12 jours de RTT.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Pour les heures de travail effectuées au-delà de 38 heures par semaine, à la demande de la hiérarchie, la législation en cours sera appliquée. Par dérogation à l'alinéa 1 de l'Article L 212.5 du Code du Travail, il pourra être dérogé au paiement des heures supplémentaires par la prise d'un repos conforme aux dispositions du deuxième alinéa de cet Article. Cette option sera faite par le salarié dans la mesure où elle n'est pas incompatible avec le bon fonctionnement du service.

A temps partiel

La mise en place du travail à temps partiel doit s'effectuer en recherchant la meilleure adéquation possible entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise, étant précisé que ce type de travail ne doit pas constituer un obstacle à l'accès au travail à temps plein.

Le travail à temps partiel permet le partage de l'emploi, contribue à améliorer et faciliter les conditions de vie des salariés. Il est toujours mis en place sur la base du volontariat.

De ce fait, la Caisse d'Epargne d'Auvergne s'engage, à l'occasion de la mise en œuvre du travail à temps partiel et avant de procéder à des recrutements, à proposer les emplois à temps partiel en priorité aux salariés qui ne désirent plus travailler à temps complet.

La création d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel nécessitant un recrutement externe fera l'objet d'un avis préalable du Comité d'Entreprise.

L'accord sur le travail à temps partiel, intervenu dans le cadre des articles L.212.4.2 à 4.7 du Code du Travail et de l'ordonnance n° 82.271 du 26 mars 1982, a pour objet de faciliter l'utilisation du temps partiel et d'en préciser les modalités d'application au sein de la Caisse d'Epargne d'Auvergne.

Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont les horaires de travail sont inférieurs d'au moins 1/5ème à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise.

Pour la détermination de la limite supérieure applicable aux horaires à temps partiel, la durée du travail à retenir est arrondie au nombre entier d'heures immédiatement supérieur. Ainsi, pour une durée hebdomadaire de 38 heures de travail effectif fixée par le protocole d'accord local de la Caisse d'Epargne d'Auvergne, la limite supérieure sera de 31 heures.

Contrat de travail

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il mentionne notamment :

- l'affectation, le niveau de classification de l'emploi confié au salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois;
- le nombre d'heures complémentaires maximum qui pourra être demandé au salarié ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au salarié quinze jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

Le contrat peut être souscrit pour une durée déterminée ou une durée indéterminée. En cas de contrat de travail à durée indéterminée, la période d'emploi à temps partiel peut être fixée pour une durée déterminée, la durée de celle-ci est fixée d'un commun accord entre les parties. A l'échéance, le salarié retrouve automatiquement un emploi à temps plein de même qualification dans les mêmes "agglomération" ou "arrondissement administratif". D'un commun accord, les parties pourront décider de le reconduire pour une nouvelle durée déterminée.

Interruption du contrat de travail à temps partiel

Le contrat à temps partiel pourra être interrompu à l'initiative du salarié en cas de grave dégradation de la situation financière du foyer, suite à : invalidité ou décès du conjoint, divorce, séparation de droit, perte d'emploi du conjoint. Le salarié bénéficiera, dans ces cas, d'un retour automatique à temps plein dans un délai de 3 mois à l'exception des salariés recrutés spécifiquement par contrat à durée indéterminée à temps partiel.

Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle qu'ils percevraient s'ils étaient à temps plein.

Un salarié travaillant à temps plein qui passe à temps partiel voit donc l'ensemble de ses éléments de rémunération calculés au prorata de son temps de travail.

A l'inverse, un salarié travaillant à temps partiel et qui passe à temps plein voit donc l'ensemble de ses éléments de rémunération proportionnellement majorés.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont payées au taux normal en plus de la rémunération fixée au contrat ou, avec l'accord de l'intéressé, compensées par des heures de repos équivalentes. La prise de ces heures se fera en fonction des nécessités du service et des souhaits exprimés par le salarié.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat. Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée de travail fixée dans l'entreprise.

Les heures complémentaires ne pourront être imposées aux salariés qui en auront exprimé le refus lors de la conclusion de leur contrat de travail.

Les heures complémentaires seront demandées en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Avantages

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et les textes statutaires. Aucune discrimination ne sera faite aux bénéficiaires du temps partiel, notamment au niveau de l'avancement et de la formation professionnelle. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été employés à temps complet.

En ce qui concerne les avantages prévus par l'accord local du 27 juin 1991, ils en bénéficient dans les conditions suivantes :

Mutuelle : participation de l'employeur dans des conditions identiques à celle des salariés à temps complet ;

Titres-Restaurant : attribution dans les limites prévues par le décret n° 67.1165 du 22.12.1967 : "un salarié ne peut recevoir qu'un titre-restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier" ;

Médailles du Travail : attribution dans les mêmes conditions que les salariés travaillant à temps plein ;

Avantages complémentaires (Tarifs préférentiels) : attribués aux salariés travaillant à temps partiel et effectuant au moins 10 heures par semaine.

Congés payés - absences

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrés (réellement travaillés).

La durée des congés payés, des autorisations d'absences, des délais de "protection" (notamment longue maladie, maternité) est toujours attribuée pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet.

Conditions d'octroi

La publication des emplois vacants sera effectuée au fur et à mesure par l'employeur de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet de pouvoir se porter candidat à ces emplois.

Par contre, si le temps partiel est à l'initiative du salarié, aucune publication ne sera effectuée.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficieront d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Chaque salarié pourra postuler à un emploi à temps partiel.

Dans ces hypothèses, les salariés souhaitant travailler à temps partiel devront déposer auprès de la Direction des "Ressources Humaines" une demande écrite précisant :

- les horaires souhaités,
- la durée : déterminée ou indéterminée,
- la date de prise d'effet souhaitée,
- le motif de la demande.

Les demandes seront examinées par le Directoire en tenant compte des nécessités du Service et des motifs de la demande.

La réponse sera notifiée dans un délai de 1 mois et tiendra compte des priorités suivantes :

- un état de santé, médicalement constaté, recommandant un allègement de l'activité professionnelle ;
- la nécessité de soigner un enfant ou le conjoint dont l'état, médicalement constaté, nécessite des soins constants;
- élever un enfant de moins de 6 ans.

Autres dispositions

Un bilan de travail à temps partiel sera communiqué au moins une fois par an au Comité d'Entreprise, il portera notamment sur le nombre, le sexe, l'affectation et la classification des emplois confiés aux salariés concernés.

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre. Le solde éventuel de ce crédit d'heures utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé sera rémunéré.

Divers

L'accord sera annexé à tous les contrats de travail à temps partiel qui seront conclus à partir de sa date d'application.