

## ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### ENTRE :

La **CAISSE D'ÉPARGNE COTE D'AZUR**, dont le siège social est situé à NICE (06205), 455 Promenade des Anglais BP 2397, représentée par Madame Isabelle MENGIN, en sa qualité de membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

Ci-après désignée la « CECAZ »,

*D'une part,*

### ET :

Les **Organisations Syndicales Représentatives** au sein de la CECAZ, représentées respectivement par leur délégué syndical coordinateur :

- Monsieur Gérard OLIVIERI pour le SNE-CGC,
- Monsieur Philippe ROCHE pour la SNP-FO,
- Madame Isabelle FAYOLLE pour le SU-UNSA,

*D'autre part,*

### IL A ETE CONVENU :

## PREAMBULE

Cet accord a pour but de définir les modalités d'application de l'activité professionnelle à temps partiel au sein de la CECAZ. Les dispositions du présent accord sont prises en conformité avec les dispositions légales concernant le travail à temps partiel et se substituent intégralement et définitivement aux dispositions du précédent accord sur le travail à temps partiel signé le 08 octobre 1997.

La mise en œuvre du travail à temps partiel au sein de la CECAZ doit permettre d'assurer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le travail à temps partiel relève d'une démarche volontaire du salarié qui ne peut cependant être dissociée des nécessités d'une organisation cohérente et efficace de l'entreprise et des contraintes propres à chaque unité de travail qui la composent.

En conséquence, et compte tenu de l'impact de cet aménagement personnel du temps de travail sur l'organisation de l'Entreprise, la satisfaction des demandes sera recherchée mais ne revêt pas un caractère automatique.

## ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

### ARTICLE 1.1 – DEFINITION

Conformément à l'article L3123-1 du Code du travail, sont considérés comme à temps partiel les salariés dont la durée du travail effectif est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée du travail en vigueur dans l'entreprise, pratiquée par les salariés à temps complet.

Le présent accord s'applique au temps partiel choisi en dehors des cas de recours aux formes de temps partiel qui donnent lieu à une réglementation particulière par la Loi ou un accord collectif telles que les demandes de temps partiel pouvant être faites dans le cadre :

- D'un congé parental d'éducation (articles L1225-47 et s. du Code du travail),
- D'un congé pour création et reprise d'entreprise (articles L3142-105 et s. du Code du travail),
- D'un congé de présence parentale (articles L1225-62 et s. du Code du travail),
- D'un congé de solidarité familiale (articles L3142-6 et s. du Code du travail),
- D'un congé de proche aidant (articles L3142-16 et s. du Code du travail),
- D'un temps partiel thérapeutique (prévu par l'article L323-3 du Code de la sécurité sociale).
- D'un temps partiel de fin de carrière (accord GEPP du 12 juillet 2022).

Les conditions d'obtention et de demande d'un temps partiel dans le cadre de l'un ou l'autre de ces congés sont spécifiques à chacun d'eux.

### ARTICLE 1.2 – BENEFICIAIRES

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la CECAZ :

- Qu'ils soient en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ;
- Qui exercent une activité à temps complet et souhaitent bénéficier du travail à temps partiel, à condition de justifier d'une ancienneté minimale de 12 mois dans l'entreprise ;
- Qui seraient recrutés au titre d'un contrat de travail à temps partiel ou déjà titulaires de celui-ci.

## ARTICLE 2 – MODALITES D'ACCES AU TEMPS PARTIEL

### ARTICLE 2.1 - DEMANDE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

#### 2.1.1 La demande écrite du salarié

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un régime de travail à temps partiel ou modifier ce régime, en fait la demande via l'outil dédié en CECAZ. Cette demande sera ensuite étudiée par le manager et la DRH.

Cette demande précisera :

- La date d'effet souhaitée, de sorte que la demande devra être faite au moins 3 mois avant cette date,
- Les souhaits et les priorités retenus par le salarié, quant à la répartition de ses horaires de travail, en fonction des possibilités prévues par le présent accord.



### 2.1.2 La réponse de l'employeur

La Direction des Ressources Humaines émet un avis motivé au salarié (acceptation ou refus émis en concertation avec la ligne managériale du collaborateur demandeur) dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande de travail à temps partiel via l'outil dédié.

En cas d'acceptation, il est établi un avenant au contrat de travail qui précisera la date de prise d'effet du travail à temps partiel. Celle-ci interviendra au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'accord, sauf circonstances exceptionnelles appréciées par la Direction des Ressources Humaines.

En cas de refus, des solutions alternatives pourront éventuellement être étudiées et proposées au salarié (changement des jours à temps partiel, changement de lieu d'affectation, ...) et informera le salarié de la suite donnée.

## ARTICLE 2.2 – MODALITES D'OCTROI DU TEMPS PARTIEL

### 2.2.1 L'affectation du salarié

Les demandes de passage à temps partiel feront l'objet d'un examen qui tiendra compte du motif exposé par le demandeur et de l'appréciation des conséquences possibles sur le fonctionnement des services de l'unité dans laquelle le collaborateur travaille.

Si pour des raisons d'organisation la demande ne peut être satisfaite au sein de l'unité, l'intéressé(e) pourra demander à la Direction des Ressources Humaines de rechercher, pour satisfaire sa demande de travail à temps partiel, un autre emploi de qualification équivalente dans son unité ou une autre unité.

### 2.2.2 La priorisation des demandes

Les critères de priorités suivants pourront servir à la sélection, notamment dans l'hypothèse où plusieurs demandes interviendraient concomitamment au sein d'une même unité :

- **Motifs prioritaires en raison des dispositions légales en vigueur** (notamment ceux décrits à l'Article 1.1 du présent accord) ;
- **Les motifs prioritaires spécifiques à la CECAZ :**
  1. Situation liée à l'état de santé du salarié,
  2. Reconnaissance de la qualité pour le salarié de travailleur handicapé (RQTH),
  3. Nécessité d'assister son conjoint (\*), descendant ou ascendant direct, handicapé, infirme ou dont l'état de santé requiert la présence d'un tiers, ou toute situation exceptionnelle plaçant le salarié demandeur en situation d'aidant,
  4. Education du ou des enfants mineurs, le degré de priorité tiendra compte du nombre et de l'âge des enfants à charge, et du fait que le salarié soit parent isolé ou pas.
  5. Demande de temps partiel de fin de carrière (accord GEPP Groupe),
  6. Demandes antérieures non satisfaites.

Ces priorités s'appliquent également lorsqu'une demande est formulée de manière concomitante avec un renouvellement de travail à temps partiel au sein d'une même unité.

*\*le conjoint, ou pacsé ou personne déclarée à la DRH*

## ARTICLE 3 – FORMALISATION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### ARTICLE 3.1 – CONTENU DE L'AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps complet en contrat à temps partiel, ou de renouvellement, un avenant au contrat de travail du salarié sera régularisé entre les parties préalablement à sa mise en œuvre.

Cet avenant fera état de l'ensemble des mentions légales prévues par le Code du travail (tels que sa qualification, les éléments de sa rémunération, la durée exacte de travail, la répartition de la durée du travail en précisant la ou les périodes non travaillées, ...).

### ARTICLE 3.2 – DUREE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel ne pourra être accordé que pour une durée déterminée renouvelable.

Le salarié a la possibilité de faire une demande de renouvellement de son temps partiel dans les conditions prévues par l'article 2.1.1.

En cas d'accord de renouvellement, ce dernier se fera pour une période équivalente à la précédente et fera l'objet d'un nouvel avenant qui mentionne les dispositions visées à l'article 3.1. Les demandes de renouvellement ne sont donc pas automatiquement acceptées.

### ARTICLE 3.3 TEMPS PARTIEL A L'ISSUE D'UN TEMPS PARTIEL PARENTAL

Les parties conviennent de la possibilité de poursuivre un congé parental par un temps partiel choisi jusqu'à la date de la première rentrée scolaire de l'enfant qui suit son 3<sup>ème</sup> anniversaire.

Le salarié devra en faire la demande dans les mêmes conditions que celles prévues par l'article 2.1.1.

## ARTICLE 4 - FORME D'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

### ARTICLE 4.1 – REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

La répartition du travail à temps partiel peut prendre deux formes :

#### 4.1.1 La répartition hebdomadaire ou bi hebdomadaire

Cette organisation vise :

- soit à réduire le nombre de journées ou de demi-journées travaillées dans la semaine,
- soit à répartir le travail de façon différente selon les semaines (exemple : semaine impaire de 4.5 jours de travail, semaine paire de 3.5 jours ou 4 jours, ...).



#### 4.1.2. La répartition annuelle.

##### 4.1.2.1 Durée et répartition du travail

Cette organisation vise à faire varier la durée du travail sur toute ou partie de l'année, selon les semaines ou les mois considérés.

En effet, afin de répondre au besoin des salariés ayant notamment des problématiques de type enfants en garde alternée, proche aidant au-delà du congé légal « proche aidant » de 3 mois ..., un temps partiel annualisé pourra être mis en place sur production de justificatifs (par exemple : jugement du juge aux affaires familiales ou attestations sur l'honneur des parents ayant la garde alternée de leur(s) enfant(s)).

Pour ces situations exceptionnelles, et sur autorisation expresse de la DRH, le temps partiel pourra s'effectuer sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine non travaillée sur l'année, dans le respect des dispositions de l'article 4.1.4. du présent accord et des dispositions légales en vigueur.

Pourront être modifiées les modalités de répartition du temps de travail telles que prévues au contrat de travail notamment en raison :

- de sa mutation au sein d'une autre unité,
- d'une modification de la répartition de l'horaire collectif de travail de l'unité d'affectation.

Les nouvelles modalités seront notifiées au salarié concerné au moins 15 jours ouvrés avant leur entrée en vigueur.

##### 4.1.2.2 Conséquences sur la rémunération

La rémunération des salariés concernés par cette forme de temps partiel est définie au regard de la durée annuelle prévue au contrat de travail.

Elle fait l'objet d'un lissage mensuel sur 12 mois indépendamment de l'horaire réel du mois.

#### 4.1.3 La répartition des horaires

La répartition des horaires sur une journée ne pourra être inférieure à une demi-journée.

La durée des journées ou demi-journées de travail des salariés à temps partiel respecte les horaires de travail applicables au sein de l'unité d'affectation de ces derniers.

#### 4.1.4. Durée minimale de travail

Les contrats de travail à temps partiel doivent comporter une durée de travail qui ne peut être inférieure à :

- 24 heures par semaine dans le cadre d'une répartition du temps de travail de type hebdomadaire ou bi hebdomadaire,
- et 1.248 heures minimum pour la répartition annuelle, le temps plein étant équivalent à 1.872 heures annuelles travaillées.

Néanmoins, une durée de travail inférieure à celle susmentionnée peut être fixée à la demande du salarié dans les cas prévus par les dispositions légales en vigueur (cumul d'emplois, étudiant de moins de 26 ans, CDD, ...).

## ARTICLE 4.2 – MODIFICATION DE LA REPARTITION DES JOURS TRAVAILLES ET DE LA DUREE DU TRAVAIL EN COURS DE PERIODE

### 4.2.1 Modification à la demande de l'entreprise

Des nécessités impérieuses de service et des contraintes d'organisation de l'entreprise peuvent entraîner une modification ponctuelle soit de la répartition des heures de travail, soit de la durée de travail.

Cette modification pourra être mise en œuvre avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires pouvant être réduit avec l'accord du salarié notamment en cas, et sans que cette liste soit exhaustive :

- D'accroissement temporaire d'activité,
- D'absence non prévisible d'un ou plusieurs collaborateurs dans l'unité,
- De modification de l'horaire collectif de l'unité,
- De travaux à accomplir dans un délai déterminé,
- De missions spécifiques exceptionnelles,
- De réorganisation interne.

### 4.2.2 Modification à la demande du salarié

Le salarié à temps partiel peut demander une modification de la répartition de la durée du travail prévue à son contrat ; sa demande et son traitement doivent être effectués conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent accord.

## ARTICLE 4.3 – HEURES COMPLEMENTAIRES

En fonction des besoins, et sous réserve de l'acceptation du salarié à temps partiel, il pourra lui être demandé d'effectuer des heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée de travail contractuelle.

Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 3 jours, sauf circonstances particulières où le délai peut être réduit avec l'accord du salarié.

En tout état de cause, elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée effective du travail au niveau de la durée prévue pour un salarié à temps plein.

Les heures ainsi réalisées sont rémunérées ou récupérées, au choix du salarié, conformément aux dispositions légales.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires n'est pas un motif de sanction.

La rémunération des heures complémentaires sera conforme aux dispositions légales en vigueur.





## ARTICLE 5 – MODALITES D'ACCES OU DE RETOUR A TEMPS PLEIN

### ARTICLE 5.1 – A L'ISSUE DE L'ECHEANCE FIXEE

En l'absence de renouvellement d'un contrat à temps partiel à durée déterminée, le salarié retrouve automatiquement l'emploi occupé ou un emploi équivalent de classification identique à temps plein, à l'échéance du terme.

### ARTICLE 5.2 – PAR ANTICIPATION

La demande de reprise anticipée de travail à temps plein se fait via l'outil dédié en CECAZ, avec copie à son manager.

En cas d'acceptation, la reprise s'effectue en priorité dans l'emploi occupé, ou dans un emploi équivalent de classification identique, dans un délai de 3 mois maximum suivant sa demande.

Ce délai peut être réduit à 1 mois maximum, en cas de difficultés graves, telles que :

- Longue maladie, invalidité, décès du conjoint (époux, concubin, pacsé),
- Divorce, séparation de corps ou dissolution du PACS,
- Perte d'emploi du conjoint (époux, concubin, pacsé),
- Situation de surendettement déclarée officiellement.

## ARTICLE 6 – EGALITE DE TRAITEMENT

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la Loi, les conventions ou les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement, à due proportion de la durée de leur travail, sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les statuts et les accords locaux.

Les critères d'évolution de carrière, de rémunération et les conditions d'accès à la formation professionnelle sont donc identiques à ceux des salariés à temps complet.

Concernant la rémunération, l'ensemble des éléments de celle-ci des salariés à temps partiel est calculé au prorata du temps de travail effectivement accompli, sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires à l'exception des primes de médaille du travail, primes de naissance.

Concernant les congés, ils sont identiques aux droits à congés des salariés à temps plein et rémunérés au prorata de son temps de travail.

## ARTICLE 7 - CUMUL D'ACTIVITES

Pour les dispositions déontologiques, il est rappelé que les salariés sont soumis aux dispositions du règlement intérieur applicable concernant le cumul d'activité dans un autre établissement.

Par ailleurs, un salarié ne peut occuper un autre emploi, ni effectuer un travail rétribué en dehors de la CECAZ, sans avoir au préalable informé la Direction des Ressources Humaines et la Conformité, comme précisé dans par le Règlement Intérieur en vigueur. Cette disposition ne s'applique pas à la production des œuvres scientifiques littéraires ou artistiques.

Le cumul des emplois ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale de travail au-delà des limites fixées par la Loi.

### **Formation**

Les salariés travaillant à temps partiel choisi bénéficient des dispositions concernant la formation professionnelle au même titre que le personnel à temps plein. Cette formation est assurée prioritairement pendant le temps de travail. Toutefois, si la formation dispensée se déroule en dehors de l'horaire de travail, et que le salarié accepte d'y participer le jour, ou la demi-journée, habituellement non travaillé, les heures correspondantes sont alors considérées comme heures complémentaires payées ou récupérées par demi-journées.

## **ARTICLE 8 - DISPOSITIONS GENERALES**

### **ARTICLE 8.1 - INFORMATION AUX SALARIES**

Une information sera faite sur le présent accord à l'ensemble des salariés de la CECAZ. Il sera par ailleurs mis en ligne sur le site intranet de l'entreprise.

### **ARTICLE 8.2 - SUBSTITUTION DES USAGES ET ACCORDS COLLECTIFS**

Les dispositions du présent accord se substituent intégralement aux dispositions conventionnelles, usages, pratiques et particularismes locaux entrant dans le champ d'application du présent accord.

### **ARTICLE 8.3 - MODALITES DE SUIVI DU PRESENT ACCORD**

Pour assurer l'efficacité de l'objet du présent accord, la CECAZ informera les membres du Comité Social Economique sur le travail à temps partiel, à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, conformément à l'article L3123-15 et s. du Code du travail. Ce bilan portera sur le nombre de demandes, d'acceptation et de refus, et sera également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

La thématique du présent accord fait l'objet, au moins une fois tous les quatre ans à l'initiative de l'employeur, d'une négociation avec les Organisations Syndicales Représentatives en application des dispositions de l'article L2242- 10 et s. du Code du travail. En conséquence, les parties conviennent de renvoyer en cas de besoin le suivi de l'application du présent accord dans le cadre des négociations collectives annuelles obligatoires portant sur le même sujet.

### **ARTICLE 8.4 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée s'appliquera à compter du 02 janvier 2023.

### **ARTICLE 8.5 - CONDITIONS DE REVISION**

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément aux dispositions du Code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée des propositions écrites de substitution. Dans un délai maximum de trois 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.



## ARTICLE 8.6 – CONDITIONS DE DENONCIATION

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée et peuvent, à ce titre, être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes.

Cette dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des parties signataires et adhérentes et doit donner lieu à dépôt, conformément aux articles L2261- 9 et D2231-8 du Code du travail.

Après dépôt de la déclaration de dénonciation, les parties signataires doivent démarrer, dans un délai de préavis de 3 mois, les négociations en vue de trouver un accord de substitution. Ces négociations pourront donner lieu à la conclusion d'un accord avant l'expiration du délai de préavis.

L'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la date d'effet de la dénonciation (article L2261-11 du Code du travail).

## ARTICLE 8.7 - DEPOT LEGAL ET PUBLICITE

Conformément à l'article L2231- 6 D2231- 2 et D2231- 4 du Code du travail, le présent accord sera déposé à la Direction Régionale de l'Economie de l'Emploi du Travail et des Solidarités, ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa signature et selon les modalités prévues.

Fait à Nice Arénas, le 9 Novembre 2022 en 4 exemplaires originaux, dont un remis à chacune des parties.

➤ Pour la CEEAZ :

**Isabelle MENGIN**  
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

➤ Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

**Gérard OLIVIERI**  
Délégué syndical coordinateur SNE-CGC

**Philippe ROCHE**  
Délégué syndical coordinateur SNP-FO

**Isabelle FAYOLLE**  
Déléguée syndicale coordinatrice SU-UNSA

