

ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL A GROUPAMA BRETAGNE

Conclu entre la CRAMA DE BRETAGNE, dont le Siège Social est à RENNES, 23 boulevard Solférino, représentée par :

M. Philippe BOQUIEN, Directeur Administratif et Financier de GROUPAMA BRETAGNE et les représentants des organisations syndicales dans l'Entreprise :

- M. Yves DREVES, remplacé par M. Servais HERNOT, Délégué Syndical Central CFDT
- M. Bernard LE MENE, Délégué Syndical Central CFDT
- M. Christian COCHEREL, Délégué Syndical Central CFE-CGC
- M. Christian REMOND, Délégué Syndical Central CFTC
- M. Pascal RIVOLET, Délégué Syndical Central CFTC
- M. Bernard BUAN, Délégué Syndical Central CGT
- M. Joël LARMET, Délégué Syndical Central CGT

Préambule

Afin de concourir à la réussite de la réduction du temps de travail prévue par l'accord conclu à Groupama Bretagne le 7 janvier 1999, il est apparu utile de préciser dans le présent accord les modalités relatives au travail à temps partiel.

Le travail à temps partiel constitue une modalité d'exercice du temps de travail. Il doit s'intégrer à l'organisation mise en place pour assurer la satisfaction du client, et peut permettre ainsi, associé à l'ARTT, de mieux concilier une activité professionnelle avec une activité personnelle et familiale.

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique au personnel salarié de Groupama Bretagne.

Article 2 : DEFINITION

Est considéré comme travail à temps partiel, une durée de travail inférieure à celle pratiquée dans l'entreprise par rapport à un temps complet.

Article 3 : FORMES DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

L'exercice d'un travail à temps partiel peut prendre les formes suivantes :

- à 4/5ème (80 %),
- à 3/5ème (60 %),
- à mi-temps (50 %).

D'autres formes de temps partiel pourront faire l'objet de négociation, ultérieurement.

Article 4 : PROCEDURE ET DUREE

4.1 Les dispositions de cet article ne concernent pas les cas visés par les articles L122-28-1 et 9 du code du travail relatifs à l'exercice d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation et dans le cas de maladie, accident ou handicap grave d'un enfant à charge.

L'article L122-28-1 prévoit qu'un salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de son enfant a le droit soit de bénéficier d'un congé parental durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5ème de celle applicable dans l'établissement.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'adoption selon ce même article.

La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

D'une durée initiale d'un an au plus, elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au troisième anniversaire de l'enfant.

Le salarié doit informer l'employeur du point de départ et de la durée pendant laquelle il entend bénéficier de ce dispositif.

Ce même article prévoit que lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité, le salarié doit informer l'employeur au moins 1 mois avant le terme dudit congé.

Dans les autres cas, l'information doit être donnée 2 mois au moins avant le début du congé parental.

4.2 En dehors des cas prévus au point 1 de cet article, les autorisations de travailler à temps partiel selon les formes définies à l'article 3 sont données pour une durée déterminée d'un an.

De manière générale, la priorité est donnée aux demandes de parents d'enfants de moins de 12 ans.

Cette durée déterminée est renouvelable par tacite reconduction.

Des demandes d'autre durée peuvent être traitées dans le cadre de l'accord national.

Le salarié intéressé par un temps partiel doit présenter une demande à la Direction 2 mois avant la date d'effet souhaitée.

La réponse de l'employeur est donnée au plus tard 1 mois après la réception de la demande.

En ce qui concerne les activités de gestion, cette demande est acceptée dans les structures d'au moins 8 personnes si le quota défini à l'article 10 de l'accord relatif à la gestion du temps de travail et au compte épargne temps est respecté (présence de 60 % de l'effectif de la structure durant les plages fixes).

Si la structure comporte moins de 8 personnes, la demande fait l'objet d'une décision de la Direction qui prendra en compte, notamment pour les activités extérieures (commercial, prévention etc...) :

- 1) les répercussions sur le service au client,
- 2) la proportion de l'effectif concerné dans l'équipe
- 3) la possibilité de trouver une autre organisation dans les structures unipersonnelles

4.3 Absence de renouvellement.

4.3.1 A l'initiative du salarié

L'information de l'employeur doit être présentée 2 mois avant le terme prévu.

4.3.2 A l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur ne peut, pour des raisons liées à l'organisation du service renouveler une autorisation de travail à temps partiel, il en informe le salarié 2 mois avant le terme prévu.

4.4 Lorsque le salarié conteste la décision de l'employeur, il peut demander un entretien auprès de la hiérarchie ou soumettre sa demande aux délégués du personnel.

Article 5 : RETOUR A TEMPS PLEIN

Le salarié retrouve, à l'issue de la période pendant laquelle il a travaillé à temps partiel, son emploi ou un emploi équivalent.

Article 6 : FORMATION

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient de la formation professionnelle continue au même titre que les salariés à temps complet.

Dans cet esprit, ils intègrent les groupes de stagiaires constitués dans le cadre de la réalisation des sessions de formation. Ils sont informés de la date de la session à laquelle ils participent 15 jours à l'avance.

Lorsque la formation suivie se situe en totalité ou en partie en dehors des heures travaillées, les jours non travaillés couverts par la formation sont reportés et peuvent être pris en accord avec la hiérarchie dans les 2 mois.

Pour le calcul des primes de diplôme, le temps partiel n'est pris en compte que pour un temps de travail inférieur au 4/5ème.

Article 7 : CAPITAL DECES

En application de l'article 5 de l'accord du 19 décembre 1996 relatif au régime de prévoyance complémentaire, le salaire brut pris en compte pour le calcul des cotisations et pour déterminer le montant du capital garanti est le salaire reconstitué temps plein.

Article 8 : DUREE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article L 132.8 du code du travail.

Article 9 : DATE D'APPLICATION

Cet accord prend effet le 1er janvier 2000.