

ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les parties signataires du présent accord ont décidé, conformément à la section 4 du chapitre 6 de l'Accord d'Entreprise du 26 octobre 2000 et en tenant compte du bilan de l'accord expérimental du 4 octobre 1996 de définir les conditions d'exercice du temps partiel à COGEMA en matière de :

- modalités de passage du temps plein en temps partiel
- attribution d'une incitation financière lors du passage à temps partiel
- modalités de retour au temps plein

Les parties signataires se sont mises d'accord pour pérenniser les mesures concernant le temps partiel figurant dans l'accord du 4 octobre 1996 en favorisant dans toute la mesure du possible le passage au temps partiel.

Elles s'engagent par le présent accord à ce que les salariés à temps partiel ne subissent aucun préjudice de ce fait, quel que soit leur sexe, notamment en ce qui concerne leur évolution de carrière et leur accès à la formation.

Elles conviennent, qu'en cas de réduction d'effectifs, les salariés ne doivent pas être plus particulièrement touchés du fait qu'ils travaillent à temps partiel.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés du secteur Métallurgie de COGEMA SA, présents à la date de l'accord et aux futurs embauchés.

Article 2 - Définition

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail conventionnelle appliquée dans les établissements.

WJW
GC PH-L
LJ JU JHT

Article 3 - Heures complémentaires.

Le temps partiel peut donner lieu à la réalisation d'heures complémentaires sans que celles-ci ne dépassent un dixième de la durée contractuelle. Les heures complémentaires doivent rester exceptionnelles.

Article 4 - La rémunération

La rémunération et les droits à congés des salariés travaillant à temps partiel seront fixés au prorata du temps travaillé.

Article 5 - Aménagement du travail à temps partiel

Les modalités du travail à temps partiel seront fonction des cas individuels et des nécessités du service.

Les formes d'organisation du travail à temps partiel, leurs éventuels aménagements compatibles avec la continuité du service, ainsi que les voies de règlement des difficultés susceptibles de survenir seront examinées au niveau de chaque établissement lors de la demande de temps partiel.

En tout état de cause, la charge de travail sera adaptée à la nouvelle durée du travail.

Article 6 - Le temps partiel choisi

a) Passage du temps complet au temps partiel

Le bénéfice du temps partiel est ouvert aux salariés qui en font la demande écrite auprès de la Direction de l'Établissement, laquelle fait connaître sa réponse sous forme écrite dans les trente jours qui suivent.

Si la réponse est négative, les raisons objectives motivant ce refus doivent être communiquées par écrit au salarié à la suite d'une étude relative à l'activité et à l'organisation du travail dans le secteur concerné, dans le principe de l'article L212-4-9 7^{ème} alinéa du Code du travail.

Dans ce cas, la candidature du salarié sera prioritaire s'il postule sur des postes vacants correspondants à sa catégorie professionnelle et compatible avec un travail à temps partiel.

Si la réponse est positive, le passage effectif à temps partiel du salarié aura lieu dès que les conditions d'organisation du service le permettront, ce dans un délai maximum de 3 mois pour les ouvriers et ETAM et 6 mois pour les cadres.

Ju 68
PH-L
PHT
GC

b) Conclusion de l'avenant et procédure de renouvellement

Le passage d'un salarié d'un travail à temps complet à un travail à temps partiel fait l'objet d'un avenant au contrat de travail d'une durée déterminée d'un an au moins et de trois ans au plus renouvelable, hormis le cas prévu à l'alinéa 4 du point d) du présent article.

Cet avenant fixera les conditions dans lesquelles s'exerce le temps partiel, en particulier les modalités de répartition du temps de travail sur la semaine ou le mois et les cas et la nature de modification de cette répartition.

Trois mois avant la fin de l'avenant au contrat de travail, la partie (responsable hiérarchique ou salarié) qui souhaite une modification des conditions du temps partiel (durée, répartition des jours de travail, ...) devra préciser à l'autre partie sa demande par écrit.

Une réponse motivée, doit être communiquée par écrit dans le délai d'un mois.

En l'absence de réponse, les conditions proposées seront considérées comme acceptées et un nouvel avenant sera proposé au salarié.

En cas de désaccord, la Direction de l'établissement, compte tenu des éléments portés à sa connaissance, statue en dernier ressort.

Si aucune des parties ne se manifeste trois mois avant la fin de l'avenant à temps partiel, un avenant reprenant les conditions initiales sera proposé au salarié.

c) Mise en œuvre de l'accord 35 heures pour les salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'accord 35 heures du 15 juin 2000, les salariés à temps partiel à la date de l'accord bénéficient en principe d'une RTT de même ampleur relative et dans les mêmes conditions que le personnel à temps plein. Tous les salariés concernés sont assurés, lors de la conclusion de leur avenant, de garder la même répartition du temps de travail et le même pourcentage par rapport à un temps complet.

Toutefois le personnel à temps partiel à l'occasion du passage aux 35 heures, pourra faire une demande selon la procédure précitée de retour à temps complet ou de maintien du même nombre d'heures travaillées avec augmentation de salaire.

d) Examen particulier de certaines demandes

Les demandes de travail à temps partiel présentées par l'un ou l'autre des parents ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou un enfant handicapé, un conjoint handicapé, en invalidité ou en longue maladie seront examinées avec une attention particulière.

Après avis du médecin du travail et de l'assistant(e) social(e), les demandes de travail à temps partiel des salariés considérés comme cas sociaux ou handicapés physiques feront également l'objet d'un examen attentif.

Un travail à temps partiel peut également être accordé, dans la limite des postes disponibles, au conjoint ou au concubin attesté d'un salarié muté dans l'intérêt du service.

PH-L *[Signature]* GC JU PHT *[Signature]*

La situation sociale ou familiale d'un salarié peut être examinée sur sa demande en vue d'obtenir des conditions de travail particulières. Dans ce cas, l'intéressé est rémunéré au prorata des heures effectuées. A titre d'exception, ces conditions de travail ne peuvent durer que 3 mois, renouvelables une seule fois.

Article 7 - L'incitation au passage à certains temps partiels

A- Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée travaillant à temps plein ou à temps partiel après avoir travaillé à temps plein.

B- Bénéficiaires

L'incitation financière est ouverte aux salariés à temps partiel dont la durée du travail se situe dans une fourchette de 50 à 80 % de la durée conventionnelle de travail fixée à l'article 3.4 de l'accord de réduction du temps de travail du 15 juin 2000.

C- Calcul de l'incitation financière

Une prime mensuelle s'ajoute à la rémunération calculée au prorata du temps de travail selon l'article 4 du présent accord. Cette prime est égale à 20 % de la réduction du temps de travail par rapport à un temps plein et sera calculée selon la formule suivante :

$$\text{Prime en pourcentage de la rémunération à temps plein} = \frac{20}{100} (100 - X)$$

X = durée du travail à temps partiel (en % par rapport à un temps plein)

A titre d'exemple, la prime mensuelle portera la rémunération à :

- 60% de la rémunération à temps plein pour un salarié à mi-temps.
- 68% de la rémunération à temps plein pour un salarié à 60% du temps plein.
- 76% de la rémunération à temps plein pour un salarié à 70% du temps plein.
- 84% de la rémunération à temps plein pour un salarié à 80% du temps plein.

D- Prime de passage à temps partiel

a) Bénéficiaires

Une prime est attribuée à tout salarié qui conclut :

- soit un avenant de travail à temps partiel à mi-temps d'une durée totale de 3 ans au moins,
- soit plusieurs avenants de travail à temps partiel à mi-temps d'une durée totale continue de 3 ans au moins.

GC 48 4704 PH-L 54 PHT

Ne sont pas concernés par le versement de cette prime les salariés,

- qui travaillent à mi-temps à la date de la signature du présent accord lorsque le passage à mi-temps est antérieur à l'accord du 4 octobre 1996,
- qui ont déjà bénéficié du versement de cette prime dans le cadre de l'application de l'accord du 4 octobre 1996, ou dans le cadre de l'application du présent accord.

b) Montant de la prime

Pour un avenant de travail à temps partiel à 50 % conclu pour une durée de 3 ans, le montant de la prime sera de 125 % de la rémunération brute mensuelle à temps plein du salarié.

c) Modalités de versement

- la prime est versée au moment du passage à mi-temps,
- en cas de signature d'avenants successifs, la prime sera versée à la date de la signature de l'avenant portant à 3 ans la durée totale continue de travail à mi-temps.

d) Retour à temps plein avant la fin des 3 ans

Si le retour à temps plein résultait d'un cas autre que ceux mentionnés au 4^{ème} alinéa de l'article 8, le montant de la prime à rembourser serait calculé prorata temporis sur la base de la somme initialement versée, en fonction du temps de travail non effectué dans les conditions prévues par l'avenant au contrat de travail.

Article 8 - Le retour au temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein auront priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ou correspondant à leur catégorie professionnelle, dans le même établissement.

Le salarié souhaitant revenir au régime du temps complet avant le terme de l'avenant devra manifester son intention par un courrier adressé à la Direction de son établissement qui disposera, à partir de la date de réception, d'un délai maximal de trente jours pour donner une réponse motivée.

Le retour au temps plein s'effectuera dans un délai maximum de 3 mois pour les ouvriers et ETAM et de 6 mois pour les cadres.

La Direction réduira au maximum les délais prévus aux alinéas précédents lorsque la demande sera faite pour des motifs tels que : décès ou invalidité totale définitive du conjoint ou d'un enfant, divorce, chômage du conjoint d'une durée supérieure à six mois.

SP DH-L LHY
JU GC PHT

Article 9 – Suivi de l'accord

Le suivi de l'application de cet accord sera effectué dans chaque établissement par une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale et de membres de la direction.

Au cours de la réunion annuelle de cette commission, un bilan détaillé quantitatif et qualitatif de l'application des dispositions de cet accord sera présenté par la direction de l'établissement.

Article 10 - Validité, durée et date d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé à la demande d'une des parties signataires ou dénoncé conformément aux dispositions légales, sous réserve d'un préavis de trois mois.

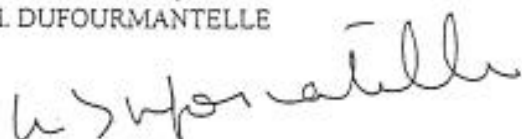
Le présent accord est déposé auprès des services de la direction départementale du travail et de l'emploi des Yvelines et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Versailles.

L'accord sur le travail à temps partiel sera applicable au sein de l'entreprise COGEMA à partir du 1^{er} janvier 2001.

Toutefois, si des salariés étaient passés à temps partiel depuis le 1^{er} octobre 2000, l'incitation financière leur sera applicable rétroactivement sous réserve qu'ils remplissent les conditions prévues par le présent accord.

Fait à Vélizy, le 31.01.01

Pour COGEMA,
H. DUFOURMANTELLE



Pour la CFDT,
P. TANGUY



Pour le SPAEN,
J. UGHETTO



Pour la CGT,
S. MAHIEU

Pour la CFE/CGC,
G. CHUPIN



Pour la CGT/FO,
Y. PERROTTE



Pour la CFTC,
P. LEFRANCOIS

