

ACCORD sur le TEMPS PARTIEL

Aménagement des horaires sur l'année

Préambule

Après plusieurs années de pratiques d'annualisation du temps de travail, il est apparu nécessaire d'apporter un certain nombre d'aménagements au système en place, rendant possible une individualisation des pratiques pour répondre aux mieux aux attentes de chacun.

Le but de ces aménagements étant de pouvoir répondre à la diversité des attentes des collaborateurs (père et mère de famille, étudiants, double emploi,...), mais aussi à l'activité saisonnière de l'entreprise en garantissant une présence auprès des clients.

Le présent accord est conclu dans la cadre de l'article L3122-2 et suivant du code du travail.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complets et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. A compter de février 2010, cette mention sera inscrite sur la grille de souhaits de collaborateurs

L'entreprise souhaite réaffirmer son souhait d'avoir des collaborateurs à temps partiel qui le souhaitent et dont la base horaire est adaptée à leur situation personnelle.

Le présent accord se substitue en y mettant un terme lors de sa date d'entrée en vigueur, aux dispositions de l'accord sur le temps partiel modulé du xx.

ARTICLE 1 : catégorie de salariés concernés

Sont concernés par le présent accord les collaborateurs à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée ayant un statut employé ou agent de maîtrise.

ARTICLE 2 : Mode de décompte

Le présent accord a pour objet d'aménager et de répartir les horaires de travail des salariés à temps partiel de l'entreprise sur une période annuelle.

L'année de référence s'entend de la période allant du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

Le collaborateur est embauché sur une base hebdomadaire horaire contractuelle moyenne. Compte tenu de

la variation des horaires hebdomadaires, la durée du travail annuelle est définie en fonction de la base horaire contractuelle du collaborateur, du nombre de jours de congés acquis, du nombre de jours de repos sur l'année de référence et du nombre de jours fériés chômés.

La durée minimale de travail est de 22 heures hebdomadaire *sauf accord express du collaborateur pour une durée moindre, qui ne pourra toutefois être inférieure à xxh pour les embauches et passage à temps partiel, qui interviendront à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.*

Couverture sociale : hors Alsace Moselle, chaque collaborateur dont la base horaire pourrait ne pas ou plus lui permettre de bénéficier des prestations en nature de la sécurité sociale informera son responsable hiérarchique pour que ce dernier prenne les dispositions nécessaires en augmentant sa base horaire.

ARTICLE 3 : Communication des plannings

a) Grille de souhaits et courbe d'activité

Au plus tard au 15 février de chaque année, le collaborateur se voit remettre la courbe d'activité et une grille de souhaits. Cette grille est à remettre à son responsable hiérarchique au plus tard le 1^{er} mars.

b) Planning annuel prévisionnel

Un mois avant l'ouverture de la période annuelle (soit au plus tard le 30 avril), chaque collaborateur se voit remettre un planning annuel prévisionnel mentionnant le nombre d'heures par semaine à titre indicatif et dans les limites fixées par le type de contrat (contrat équilibre ou contrat dynamique). La durée annuelle planifiée devra correspondre à la base horaire moyenne contractuelle du collaborateur.

Le but de ces aménagements étant de pouvoir répondre à la diversité des attentes des collaborateurs (père et mère de famille, étudiants, double emploi,....)

Les variations d'horaires sont les suivantes :

- contrat « équilibre » :

En réponse à des souhaits exprimés par les pères et mères de famille ainsi que les collaborateurs pouvant justifier d'un second emploi durable, demandes relayées par certaines organisations syndicales, il est proposé un contrat équilibre. Ce contrat limite la variation à plus ou moins 1/3 de leur base hebdomadaire moyenne contractuelle.

Il sera fait droit à leur demande.

Par ailleurs le choix du contrat peut être revu chaque année par le collaborateur, à la condition que la demande soit faite avant le 28 février. Dans ce cas, la modification prend effet à compter de la nouvelle période d'annualisation s'ouvrant le 1er juin. Il sera fait droit à cette demande.

Les autres collaborateurs pourront également faire la demande d'un contrat équilibré, dans les mêmes délais. Le responsable hiérarchique s'engage à apporter une réponse qu'elle soit positive ou négative dans un délai maximum de 2 mois. En cas de réponse négative, le responsable doit la motiver de façon objective.

Dans tous les cas de figure, la durée maximum hebdomadaire ne peut atteindre la durée légale du travail (soit 34,5 h au maximum)

Les heures faites entre la base horaire hebdomadaire moyenne contractuelle et le plafond du 1/3 ne sont pas des heures complémentaires.

Sont des heures complémentaires, les heures comptabilisées au terme de la période annuelle de référence (soit au 31 mai) et qui dépassent la durée annuelle du collaborateur. Dans la limite de 10% de cette durée annuelle, ces heures seront payées au taux normal, au-delà de 10% ces heures seront majorées selon le taux légal.

Dans tous les cas de figure, la réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale du travail annuelle. Le nombre d'heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée annuelle du travail.

- contrat « dynamique » :

En réponse à des souhaits exprimés par certains collaborateurs, notamment des collaborateurs qui ont des besoins d'aménagement du temps de travail pour passer des examens, travailler plus pendant les congés scolaires, préparer des compétitions sportives, ou tout autre besoin, il sera proposé un contrat dynamique.

La durée du travail hebdomadaire varie en 0 et 34,5 heures.

Les heures faites entre la base horaire hebdomadaire moyenne contractuelle et le plafond de 34,5h ne sont pas des heures complémentaires.

Le responsable hiérarchique peut demander au collaborateur d'exécuter des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée annuelle. La réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire moyenne du travail au niveau de la durée légale du travail annuelle.

Sont des heures complémentaires, les heures comptabilisées au terme de la période annuelle de référence (soit au 31 mai) et qui dépassent la durée annuelle du collaborateur. Dans la limite de 10% ces heures sont payées au taux normal, au-delà de 10% ces heures sont majorées au taux légal.

- dispositions communes aux deux contrats :

· Pour l'année de mise en place xx au xx, chaque collaborateur présent avant la date de signature du présent accord, se verra remettre par son responsable hiérarchique au plus tard en xx, une note explicative et lui donnant le choix du système. Le choix du collaborateur sera confirmé par un avenant à son contrat de travail.

· Sauf souhait contraire exprimé par celui-ci, chaque collaborateur bénéficie d'une semaine à 0, à l'exception des contrats à variation limitée à 1/3 (contrat équilibre) et dont la base hebdo contractuelle est au moins égale à 30h. La ou les semaines à 0 sont fixées à titre définitif sauf demande expresse du collaborateur

· Il est rappelé que les salariés à temps partiel sont soumis à la journée de solidarité à raison d'1/5 de leur base horaire hebdomadaire moyenne contractuelle.

· Lorsque sur la période annuelle de référence, l'horaire moyen réellement accompli par un collaborateur a dépassé de 2 heures en moyenne au moins par semaine, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours ou sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

· Pour rappel des dispositions légales : On appelle heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires ou celles qui porterait la durée annuelle du collaborateur au-delà de 35 heures en moyenne. Il est rappelé que les heures supplémentaires ne doivent pas être réalisées par des collaborateurs à temps partiel

c) Planning hebdomadaire

Les plannings hebdomadaires indiquant précisément la durée hebdomadaire et la répartition des horaires sur les jours de la semaine, sont communiqués par voie d'affichage au moins deux semaines à l'avance.

Compte tenu de certains évènements non prévisibles par avance : maladie, variations climatiques exceptionnelles, .., il est nécessaire d'envisager les conditions de modification des plannings hebdomadaires :

Le principe est que les plannings sont non modifiables sauf événement exceptionnel (maladie d'un autre collaborateur, accident ...) ou avec accord du collaborateur.

La répartition des horaires hebdomadaires se fait de 0 à 5 jours selon les modalités suivantes : lorsque la durée du travail planifiée est comprise dans les limites suivantes,

- inférieure ou égale à 10h : les horaires sont répartis sur 2 jours maxi
- entre 10,5 à 14 h : les horaires sont répartis sur 3 jours maximum
- entre 14,5 et 25,5h : les horaires sont répartis sur 4 jours maximum
- et entre 26h à 34,5h : les horaires sont répartis sur 5 jours maximum

d) Répartition dans le cadre de la journée

A défaut d'accord exprès du salarié, aucun travail continu d'une durée inférieure à 3 h ne peut être planifié.

De plus, entre deux demi-journées de travail, l'interruption sera au maximum de 2 h, sauf demande express du collaborateur pour des raisons personnelles

La durée légale du travail ne peut en tout état de cause dépasser 10h par jour.

ARTICLE 4 : Modalités de décompte

Afin de comptabiliser les horaires réalisés par les collaborateurs et permettre un suivi régulier des heures restant à effectuer, les collaborateurs signent leur planning hebdomadaire, une fois la semaine accompli avec le cas échéant l'indication des modifications d'horaires intervenues.

ARTICLE 5 : Rémunération

Afin d'éviter pour les collaborateurs une rémunération variable, le salaire versé mensuellement aux salariés est en principe indépendant de l'horaire réellement effectué au cours de chaque mois et est donc lissé sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen contractuelle du collaborateur.

Toutefois et notamment pour répondre à la demande de certains collaborateurs étudiants, à compter du xx, les collaborateurs à temps partiel peuvent demander à bénéficier d'un salaire de base variable d'un mois sur l'autre calculé en fonction des heures réellement effectuées chaque mois. Cette option est révisable une fois par an, au plus tard au 31 mai pour être applicable sur la nouvelle période d'annualisation démarrant au 1er juin.

Un salarié qui choisit d'être rémunéré selon cette dernière modalité bénéficie d'un salaire mensuel brut égal aux heures effectuées multipliées par le taux horaire brut

ARTICLE 6 : Cas des salariés ayant été embauchés en cours de période annuelle et de ceux dont le contrat a été rompu en cours d'année.

1°) En cas d'embauche en cours d'année, le planning annuel est établi pour la période allant de la date d'embauche, jusqu'au 31 mai. Les horaires planifiés doivent permettre d'équilibrer les semaines pour que la base contractuelle soit respectée jusqu'à la fin de la période annuelle. Ce planning est remis au collaborateur au plus tard le jour de son entrée effective.

2°) En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, s'il est constaté un écart entre le nombre d'heures réalisées et le salaire payés, il sera opéré une régularisation sur les bases suivantes :

- Soit le collaborateur a travaillé plus qu'il n'a été payé, dans ce cas, l'entreprise verse un complément de salaire. Compte tenu de la variation des horaires, les périodes fortes compensant les périodes plus faibles, il ne s'agit pas d'heures complémentaires et les heures seront rémunérées au taux normal.

- Soit le collaborateur a travaillé moins que ce qu'il n'a été payé, il doit alors rembourser à l'entreprise le trop perçu. La période de préavis et le solde de tout compte permettront de régulariser au maximum la situation. Si ceci n'est pas suffisant, et pour ne pas mettre le collaborateur en situation financière délicate, un échelonnement pourra être demandé par le collaborateur. En cas de licenciement pour motif économique, le trop perçu ne sera pas remboursé

ARTICLE 7 : SUSPENSION DU CONTRAT : maladie, accident, maternité, congés payés, congés divers...

En cas de suspension du contrat de travail, pour calculer les heures réellement effectuées par le salarié sur l'année, les heures d'absence seront décomptées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning affiché à deux semaines, puis si l'absence se prolonge au-delà de ces deux semaines, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.

Les indemnités liées à ces cas de suspension seront versées sur la base horaire contractuelle, dans la mesure où le salaire est lissé.

En cas de paiement du salaire au réel, les indemnités seront calculées, en fonction du nombre d'heures qu'aurait fait le salarié s'il avait travaillé, conformément au planning affiché à deux semaines, puis si l'absence se prolonge au-delà de ces deux semaines, en fonction de la moyenne des heures restant à effectuer jusqu'à la fin de la période annuelle.

ARTICLE 8 : Durée de l'accord et date d'application

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'applique au sein de xx.

Compte tenu du temps de formation, de communication, des nécessités d'adaptation et des développements informatiques nécessaires, le présent accord est applicable à compter de sa signature pour les embauchés à venir et pour les personnes déjà embauchés à la date de sa signature à compter du xx

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires. Il sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au conseil de prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Fait à xx, le xx