

## PROTOCOLE D'ACCORD UES SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre le représentant de l'Unité Économique et Sociale constituée autour de la  
MUTUELLE ASSURANCE DES TRAVAILLEURS MUTUALISTES, 66 rue de  
Sotteville, désigné ci-après :

*Daniel HAVIS*

d'une part,

Et d'autre part,

- la section syndicale *CFDT*, représentée par *G. Chaouchi*
- le syndicat *CFTC*, représenté par *TOUH Jérôme*
- le syndicat *CGT*, représenté par *DUMONTIER Sylvia* *J. LAMTEL*
- le syndicat *CFE-CGC*, représenté par *M. AVOT*
- le syndicat *SNAP*, représenté par *J.M. LORRILLARD* *LECOIN ERIC*

Il a été convenu ce qui suit :

### PREAMBULE

Le présent accord fixe les principes relatifs au travail à temps partiel au sein des Sociétés et Groupement constituant l'UES MATMUT et repose sur les principes directeurs suivants :

- Le souhait d'assouplir les conditions d'accès au travail à temps partiel,
- La volonté d'adapter et de développer les différentes formules de répartition du temps de travail,
- L'engagement réciproque du salarié et de l'employeur à participer financièrement à l'acquisition de certains avantages sociaux,
- Le souci de simplifier la gestion administrative du travail à temps partiel.

Dans ce cadre, les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes.

### ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES

Tout salarié lié à l'une des Sociétés et Groupement appartenant à l'UES MATMUT par un contrat à durée indéterminée et ayant deux ans d'ancienneté dans l'Entreprise au moment de la demande peut demander à bénéficier du travail à temps partiel.

### ARTICLE 2 - MODALITES DE LA DEMANDE

Les demandes motivées de travail à temps partiel doivent être adressées à la Direction des Ressources Humaines par l'intermédiaire du Responsable de Service ou de Secteur 3 mois au moins avant la date d'effet souhaitée et au plus tôt 6 mois avant cette date.

La Direction des Ressources Humaines fait part de sa réponse à l'intéressé au moins un mois avant la date de prise d'effet.

### **ARTICLE 3 - CONDITIONS D'ACCES**

La Direction des Ressources Humaines examine avec l'encadrement les différentes possibilités d'aménagement de l'organisation du travail permettant l'accès au travail à temps partiel du demandeur sur le poste occupé.

L'examen est réalisé :

- dans le cadre de l'entité de travail constituée du Bureau ou du Service pour le Réseau, et de l'unité de gestion, à savoir le Groupe de Gestion ou le Service pour le Siège Social et les Annexes,
- en fonction de l'activité exercée,
- au regard du ou des jours d'absence demandés.

Une réponse favorable est donnée à chaque fois que la demande est compatible avec l'organisation du travail et/ou les responsabilités assumées.

### **ARTICLE 4 - AFFECTATION**

Lorsqu'elle donne son accord sur l'accès au temps partiel, l'Entreprise s'efforce de maintenir le salarié dans le poste qu'il occupait à temps plein dans son entité d'affectation initiale.

En cas d'impossibilité de répondre favorablement à la demande, la décision est notifiée et motivée par écrit au salarié par la Direction des Ressources Humaines qui peut lui proposer en fonction des circonstances :

- un autre poste de travail, correspondant à sa qualification et à son expérience, au sein d'une entité de travail différente, constituée du Secteur ou du Groupement Bureaux pour le Réseau et de l'Etablissement pour le Siège Social et les annexes ou, le cas échéant, au sein de toute autre entité composant l'UES MATMUT ;
- un ou d'autres jours d'absence que ceux initialement souhaité(s).

En cas de refus par le salarié de l'affectation ou du ou des jours proposés, un entretien est organisé avec son supérieur hiérarchique en vue de rechercher une solution. Si aucune solution n'est trouvée, la confirmation par le salarié du refus de l'affectation initialement proposée vaut renonciation à la demande. Le salarié peut faire appel de la décision auprès de la Direction des Ressources Humaines et se faire assister d'un représentant du personnel dont relève son établissement.

La requête est néanmoins conservée pour permettre son réexamen si le poste correspondant à la demande initiale venait à se libérer.

### **ARTICLE 5 - PRIORITES**

En présence de plusieurs demandes de travail à temps partiel dans une même entité de travail, les critères de priorité sont :

1. Les nécessités d'ordre familial (familles mono-parentales, enfants scolarisés) ou médical,
2. Les demandes formulées dans le cadre de la gestion des fins de carrière.

En cas de demandes coïncidentes pour le même motif, le départage est effectué en fonction de leur antériorité respective.

Le mercredi non travaillé est accordé en priorité aux salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans.

Lorsqu'il est procédé à la création d'un poste à temps partiel dans une entité de travail, les salariés à temps plein de cette entité de travail ont priorité sur les embauches extérieures ou sur les changements d'affectation pour l'attribution de ce poste.

#### **ARTICLE 6 – CONTENU ET DUREE DES AVENANTS A TEMPS PARTIEL**

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail formalise les conditions retenues. Cet avenant indique la durée de travail et la répartition de cette durée de travail convenue entre celui-ci et le Responsable de Service ou de Secteur. Il mentionne également les éléments relatifs à la rémunération et précise en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification lorsque l'organisation du service le justifie.

L'avenant au contrat de travail est un avenant à durée déterminée de trois ans.

Le salarié qui, au terme de son avenant, souhaite conserver un emploi à temps partiel, doit en faire la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines au plus tard trois mois avant son échéance et au plus tôt six mois avant cette date. Dès lors que des contraintes le justifient (contraintes d'organisation, responsabilités assumées, insuffisance d'effectifs pour le ou les jours d'absence demandés, âge des enfants pour le mercredi), la Direction des Ressources Humaines peut proposer, comme indiqué à l'article 4, un autre jour ou, à défaut, un autre emploi de qualification équivalente compatible avec la demande du salarié. Le cas échéant, la décision de non-renouvellement de l'avenant est communiquée au salarié au moins un mois avant la date d'échéance.

Par exception, le retour à temps complet peut être demandé par le salarié avant le terme de l'avenant. Cette demande doit être justifiée par un évènement familial grave ou par une perte substantielle des revenus du foyer fiscal (ex : perte d'emploi du conjoint). Dans son secteur géographique, il a priorité sur les embauches extérieures et sur les changements d'affectation pour l'attribution d'un poste à temps plein correspondant à sa qualification.

En cas de retour à temps complet après échéance de l'avenant, la Direction se réserve la possibilité de proposer une autre affectation au salarié dans la même zone géographique si l'organisation du service le nécessite, dans l'hypothèse où la modification du contrat de travail entraînerait une situation de sur-effectif au sein de l'entité de travail. Les dispositions qui précèdent concernent également la demande de réintégration avant échéance du terme de l'avenant.

#### **ARTICLE 7 – REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL**

La durée du travail des salariés à temps partiel a vocation à s'organiser selon les quatre formules suivantes :

- Formule 1 : deux journées et demie consécutives ou cinq demi-journées non travaillées par semaine ;
- Formule 2 : deux journées non travaillées par semaine ;
- Formule 3 : une journée non travaillée par semaine ;
- Formule 4 : une demi-journée non travaillée par semaine.

Pour chacune de ces formules, le temps de travail effectué tient compte de la répartition horaire au sein de l'unité de travail.

En marge des quatre formules précitées, une demande ponctuelle pourra être formulée et examinée dans le cas de la présence d'une personne dépendante au domicile du salarié.

#### **ARTICLE 8 - HEURES COMPLEMENTAIRES**

Les heures complémentaires que le salarié peut être amené à effectuer à la demande expresse de l'encadrement, dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles, et dans la limite de 10 % de son temps de travail mensuel, donnent lieu à récupération chaque fois que possible ou sont rémunérées au taux normal.

#### **ARTICLE 9 - REMUNERATION**

Les rémunérations, indemnités ou primes sont calculées proportionnellement au temps de travail effectué.

#### **ARTICLE 10 - AVANTAGES SOCIAUX**

Au titre exclusif du présent accord, la Direction s'engage à prendre en charge la part patronale des cotisations d'assurance vieillesse de base et de retraite complémentaire, dont sont redevables les salariés travaillant à temps partiel, à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein pendant une période, continue ou discontinue, égale au maximum à six ans.

Ces dispositions s'appliquent sous réserve que le salarié :

- exprime la volonté de financer les cotisations salariales à hauteur d'un temps complet,
- informe officiellement de son engagement la Direction par courrier,
- n'exerce aucune autre activité professionnelle, salariée ou non salariée, de nature à entraîner son affiliation à titre obligatoire à un régime de sécurité sociale.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient également des avantages sociaux accordés dans l'Entreprise. Ils disposent :

- de l'horaire mobile, lorsqu'il est applicable,
- du restaurant d'entreprise ;
- des chèques déjeuner lorsque le repas est inclus dans leur journée de travail.

#### **ARTICLE 11 – PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT**

Dans le cadre du principe d'égalité de traitement, le volume d'activité confié aux salariés à temps partiel prend en compte le temps de travail réellement accompli dans l'Entreprise. Les critères de leur évolution de carrière, de rémunération et les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques à ceux des salariés à temps complet.

#### **ARTICLE 12 – CONGES, JOURS DE REPOS SUPPLEMENTAIRES OU POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Par principe, les salariés bénéficiant d'une formule à temps partiel ont droit au même nombre de jours de congés que les salariés exerçant leur activité à temps plein. Par convention, il est convenu, à titre expérimental, que ces droits à congés (congés payés, congés pour événements familiaux (\*), éventuels jours compensatoires ...) sont exprimés en proportion du temps de travail, arrondis à la demi-journée supérieure. Ainsi, le décompte des jours de congés est réalisé en fonction des journées travaillées par les salariés à temps partiel et non en fonction de celles travaillées dans l'entité de travail.

(\* ) quel que soit leur mode d'organisation du temps de travail, les salariés bénéficient de trois jours calendaires non proratés et non fractionnables au titre des journées enfants malades.

Par exception, et sous réserve qu'ils leur soient applicables, les jours supplémentaires liés aux contraintes d'organisation ne font pas l'objet d'un prorata.

Les dispositions susvisées sont applicables à l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel, quelle que soit l'origine du temps partiel (congé parental, statutaires, accord UES, accord MATMUT, ...).

### **ARTICLE 13 - FORMATION CONTINUE**

Le salarié travaillant à temps partiel doit suivre à temps plein les stages et réunions de formation nécessaires à l'exercice de ses fonctions. Le temps de travail supplémentaire éventuel fait l'objet d'une récupération.

### **ARTICLE 14 - MESURES TRANSITOIRES**

#### **1. Choix de l'option**

Les salariés travaillant à temps partiel au titre de l'accord d'entreprise du 3 décembre 1996 peuvent opter pour l'une des nouvelles formules ou modalités spécifiques définies par le présent accord (ex : cotisations d'assurance vieillesse). Une modification du jour d'absence souhaité ou de la formule de travail ne peut être effectuée que dans le cadre des nouvelles dispositions définies par le présent accord.

#### **2. Majoration conventionnelle**

Les salariés qui bénéficiaient de la majoration conventionnelle, prévue au titre de l'accord MATMUT du 3 décembre 1996, pour les horaires hebdomadaires de 19H et 20H pourront voir ladite majoration intégrée à leur salaire de base s'ils optent, dans le délai d'un an à compter de la signature du présent accord, pour l'une des formules (hors formule 4) décrites à l'article 7 ci-dessus.

#### **3. JRTT**

Conformément aux dispositions de l'accord sur l'organisation de la réduction du temps de travail, pour les salariés visés, par l'accord MATMUT sur le travail à temps partiel du 3 décembre 1996 et ceux qui disposent d'un contrat de travail à temps partiel à durée indéterminée, le mécanisme des JRTT, pour ceux qui en bénéficient, est intégralement maintenu jusqu'aux échéances définies par cet accord. Au-delà, il est convenu de maintenir trois jours ou trois demi-journées, selon les formules.

### **ARTICLE 15 - INFORMATION DU C.C.E.**

La Direction des Ressources Humaines présente pour examen une fois par an au Comité Central d'Entreprise un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'Entreprise, portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés. Lors de la réunion où est évoqué ce bilan, le nombre de refus notifiés aux salariés et de réintégrations à temps complet est communiqué.

## ARTICLE 16 – PRISE D'EFFET ET DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue à toute pratique antérieure introduite notamment en application des dispositions de l'accord MATMUT sur le travail à temps partiel du 3 décembre 1996 et de son avenant du 20 avril 1999. Toutefois, il est convenu, par exception, que les dispositions concernant les droits à congés et leur modalité de décompte s'appliquent à compter du 01/01/2006 pour une durée d'un an renouvelable par tacite reconduction.

Cet accord peut être dénoncé ou révisé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail. La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de trois mois.

A l'issue de ce préavis, si l'accord est dénoncé par l'ensemble des signataires ou par l'employeur, l'accord continue à s'appliquer jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord et au plus durant une période de douze mois.

En outre, en cas d'évolution des textes légaux, conventionnels ou de demande de modification substantielle ayant des conséquences significatives sur une ou plusieurs dispositions du présent accord, les parties signataires se réunissent à l'initiative de la Direction en vue d'arrêter les aménagements éventuellement nécessaires.

## ARTICLE 17 : DEPOT ET PUBLICITE

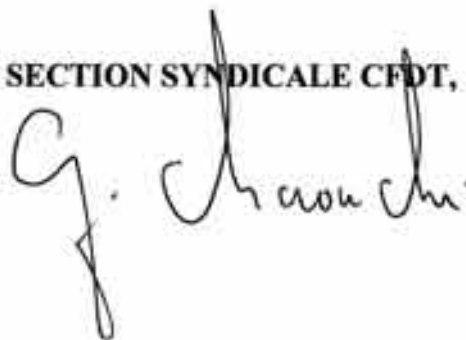
Dès sa conclusion, le présent accord est déposé en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du siège de l'UES MATMUT, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Fait à Rouen le 01/11/2005

**POUR LA DIRECTION  
DE L'UES MATMUT**



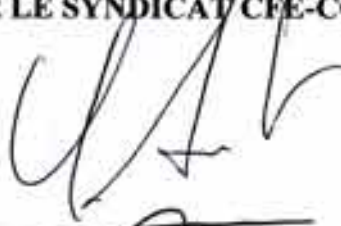
**POUR LA SECTION SYNDICALE CFDT,**



**POUR LE SYNDICAT CFTC,**



**POUR LE SYNDICAT CFE-CGC,**



**POUR LE SYNDICAT CGT,**



**POUR LE SYNDICAT SNAP,**

