CREDIT LYONNAIS

ACCORD d'ENTREPRISE
RELATIF AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre le Crédit Lyonnais,

représenté par Monsieur Jérôme BRUNEL
Responsable de la Direction des Relations Humaines et Sociales du Groupe

Et les organisations syndicales ci-après désignées,

C.F.D.T.
représentée par Monsieur Patrick MORY
Délégué Syndical National

C.F.T.C.
représentée par Monsieur Jean-Pierre BEFFRE
Délégué Syndical National

C.G.T.
représentée par Monsieur Patrick LICHAU
Délégué Syndical National

F.O.
représentée par Monsieur Sébastien BUSIRIS
Délégué Syndical National

S.N.B.
représenté par Monsieur Fernand VIDIS
Délégué Syndical National

SOMMAIRE

PREAMBULE

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article I - 1 : Définition du travail à temps partiel

Article I - 2 : Bénéficiaires

ARTICLE II - STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Article II - 1 : Principe d'égalité des droits

Article II - 2 : Embauche / période d'essai

Article II - 3 : Droits individuels

Art. II - 3 - 1 : Rémunération
Art. II - 3 - 2 : Cotisations d'assurance vieillesse
Art. II - 3 - 3 : Congés annuels et autres congés (évènements familiaux, congés divers)
Art. II - 3 - 4 : Ancienneté
Art. II - 3 - 5 : Horaires variables
Art. II - 3 - 6 : Évaluations professionnelles
Art. II - 3 - 7 : Priorité de retour à un emploi temps plein

Article II - 4 : Droits collectifs

Art. II - 4 - 1 : Épargne salariale
Art. II - 4 - 2 : Crédits d'heures des représentants du personnel

ARTICLE III - MODALITES D'APPLICATION ET D'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

Article III - 1 : Demande : délais de prévenance et formalités

Article III - 2 : Demandes concomitantes

Article III - 3 : Affectation

Article III - 4 : Durée de la période de travail à temps partiel

Article III - 5 : Régimes de travail à temps partiel

Article III - 6 : Formules de répartition de la durée du travail

Article III - 7 : Modification de la répartition de la durée du travail

Article III - 8 : Heures complémentaires

Article III - 9 : Cumuls d'emplois

Article III - 10 : Passage à temps plein ou retour au régime de travail initial

CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES

ARTICLE I - TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Article I - 1 : Définition

Article I - 2 : Bénéficiaires

Article I - 3 : Modalités de demande d'un temps partiel pour raisons familiales

Article I - 4 : Régimes de travail

Article I - 5 : Répartition et organisation de la durée du travail

Art. I - 5 - 1 : Répartition de la durée du travail
Art. I - 5 - 2 : Organisation du travail

Article I - 6 : Durée de la période de travail à temps partiel

Article I - 7 : Rémunération

Article I - 8 : Passage à un régime de travail à temps plein ou retour au régime de travail initial

ARTICLE II - ETUDIANTS A TEMPS PARTIEL

Article II - 1 : Objet

Article II - 2 : Bénéficiaires

Article II - 3 : Régimes de travail

Article II - 4 : Cumuls d'emplois

ARTICLE III - CADRES EN FORFAIT JOURS REDUIT

Article III - 1 : Modalités de demande d'un forfait jours réduit

Article III - 2 : Régimes de travail sur la base d'un forfait jours réduit

Article III - 3 : Formules de répartition du forfait jours réduit

Article III - 4 : Modification de la répartition du forfait jours réduit

Article III - 5 : Cumuls d'emplois

Article III – 6 : Passage ou retour à un régime temps plein ou retour au régime de travail initial

Article III -7 : Forfait jours réduits pour raisons familiales :

Art. III - 7 - 1 : Bénéfice des dispositions
Art. III - 7 - 2 : Régimes de travail

CHAPITRE III - SITUATION DES SALARIES BENEFICIAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, D'UN REGIME DE TRAVAIL INITIAL OU D'UN FORFAIT JOURS REDUIT ANTERIEUR AU PRESENT ACCORD

CHAPITRE IV - VALIDITE DE L'ACCORD

Article I : Mise en œuvre de l'accord

Article II : Modalités de dépôt

ANNEXE - REPARTITION DES TEMPS DE TRAVAIL DANS LES UNITES EN RTT DE ROBIEN

FV

PREAMBULE

Le travail à temps partiel au Crédit Lyonnais est actuellement régi par l'accord cadre du 21 décembre 1983. Dans l'intervalle, il a fait l'objet d'accords particuliers et temporaires signés dans le cadre des plans sociaux successifs. Ces dispositifs ont permis de développer le temps partiel de manière significative, le pourcentage de salariés occupés selon l'un des régimes en vigueur atteignant aujourd'hui plus de 14%.

Les parties signataires du présent accord ont estimé qu'il était nécessaire d'adapter le dispositif contenu dans l'accord cadre de 1983, avec un triple objectif :

- intégrer dans un accord d'entreprise à durée indéterminée certaines des innovations contenues dans les accords sociaux pour l'emploi conclus entre 1994 et 1996 et qui ne sont plus en vigueur aujourd'hui,

- prendre en compte les dispositions nouvelles relatives au travail à temps partiel contenues dans la loi Aubry 2 du 19 janvier 2000,

- moderniser le dispositif afin de prendre en compte les aspirations des salariés en matière d'équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, ainsi que les contraintes nouvelles, nées des changements intervenus dans l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise au cours des dernières années.

Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à faciliter l'accès des collaborateurs qui le souhaitent à l'un des régimes de travail à temps partiel prévus par le présent accord, dans le respect des contraintes liées à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise.

FV SJ LP

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Article I - 1 - Définition du travail à temps partiel

En application de l'article L. 212-4-2 du code du travail, sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

Article I - 2 - Bénéficiaires

Le présent accord est applicable aux salariés du Crédit Lyonnais à temps partiel ou à temps complet souhaitant bénéficier d'un régime de travail à temps partiel, relevant de la convention collective de la banque, et qui ne sont pas soumis à un régime de travail à temps partiel spécifique en application de dispositions légales (temps partiel pour élever son enfant dans le cadre des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail, temps partiel thérapeutique, travail à temps partiel en cas de maladie ou handicap grave de l'enfant, travail à temps partiel en vue d'accompagnement d'un proche en fin de vie) ou d'un accord d'entreprise relatif à un dispositif de préretraite ou à un dispositif de temps partiel dans le cadre des accords sociaux pour l'emploi.

Les salariés embauchés à temps partiel ou à temps complet souhaitant modifier leur régime de travail dans le cadre du présent accord pourront en formuler la demande à condition de pouvoir justifier d'un an d'ancienneté, et sous réserve de l'application des dispositions transitoires prévues au chapitre III. La condition d'ancienneté n'est pas applicable à la modification du régime de travail des étudiants à temps partiel en raison de leur calendrier scolaire.

Les salariés détachés auprès d'une autre entreprise sont exclus des dispositions du présent accord.

Les salariés mis à disposition d'une filiale du Crédit Lyonnais sont susceptibles de bénéficier du présent accord, sous réserve que celui-ci soit compatible avec l'organisation du travail de la filiale et les fonctions qu'ils exercent.

Des dispositions particulières ont été prévues pour les cadres soumis à un forfait jours afin de leur faire bénéficier d'un forfait jours réduit (cf. chapitre II, article III).

ARTICLE II - STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Article II - 1 - Principe d'égalité des droits

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions ou accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La Direction s'engage, dans le respect des règles légales en vigueur, à garantir aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des autres salariés en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

Le respect de cet engagement fera l'objet d'un suivi régulier au travers d'un bilan annuel communiqué aux organisations syndicales, dans lequel figureront notamment :

- le nombre de promotions accordées aux salariés à temps partiel au cours des cinq dernières années, par niveau de classification,
- un tableau comparatif du nombre moyen d'années depuis la dernière promotion par régime de temps partiel,
- le volume de formation dispensée aux collaborateurs à temps partiel.

Article II - 2 - Embauche / période d'essai

La période d'essai des salariés embauchés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Article II - 3 - Droits individuels

Art. II - 3 - 1 - Rémunération

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération de base des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Art. II – 3 – 2 -Cotisations d'assurance vieillesse

Les salariés souhaitant modifier leur régime de travail à temps plein pour une activité à temps partiel peuvent, dans les conditions légales en vigueur à la date de signature des présentes, maintenir l'assiette de leurs cotisations d'assurance vieillesse correspondant à leur activité exercée à temps plein. Cette demande doit être effectuée au plus tard lors de la signature de l'avenant au contrat de travail, le collaborateur ayant été préalablement informé de cette option.

FV

Art. II -3 - 3 - Congés annuels et autres congés (évènements familiaux, congés divers)

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits exprimés en jours que les salariés à temps complet en matière de congés annuels et autres congés. L'indemnisation de ces congés s'effectue proportionnellement à la durée du travail prévue au contrat.

Art. II - 3 - 4 - Ancienneté

La durée de l'ancienneté est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées au titre du temps partiel étant prises en compte en totalité.

Art. II - 3 - 5 - Horaires variables

L'exercice d'une activité à temps partiel est compatible avec la pratique des horaires variables, sauf disposition contraire résultant de l'application du contrat de travail du salarié.

Art. II - 3 - 6 - Evaluations professionnelles

Les évaluations professionnelles des salariés à temps partiel s'effectuent dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps plein.

Art. II - 3 -7- Priorité de retour à un emploi à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article II - 4 - Droits collectifs

Art. II - 4 - 1 - Epargne salariale

Les salariés à temps partiel bénéficient des produits de l'intéressement ainsi que de la réserve spéciale de participation ou de tout autre dispositif d'épargne salariale qui pourrait être institué, dans les conditions prévues par les dispositifs en vigueur au Crédit Lyonnais.

Art. II - 4 - 2 - Crédit d'heures des représentants du personnel

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein du Crédit Lyonnais SA, sauf accord des parties. Le solde éventuel de ce crédit d'heures peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé. Il est alors payé au taux normal.

FV

ARTICLE III - MODALITES D'APPLICATION ET D'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

Article III - 1 – Demande : délais de prévenance et formalités

Sous réserve des dispositions prévues à l'article III – 10, les salariés visés à l'article I – 2 du présent chapitre, qui souhaitent bénéficier d'un régime de travail à temps partiel ou le modifier selon les modalités prévues aux articles III - 5 et III - 6 ci-dessous doivent en faire la demande auprès de leur hiérarchie, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

La hiérarchie doit répondre selon les mêmes modalités dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande du salarié.

Le refus de la hiérarchie d'accéder à la demande du salarié doit être fondé sur des raisons objectives liées notamment à l'impossibilité de le maintenir dans son emploi ou de lui proposer un emploi équivalent ou ressortissant de sa catégorie professionnelle. En cas de désaccord, le salarié pourra solliciter un réexamen de sa demande auprès du Responsable des Ressources Humaines dont il dépend.

Le passage ou la modification du régime de travail à temps partiel interviendra dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de l'accord de la hiérarchie.

Lorsque le contrat de travail est suspendu à la date prévue pour le passage ou la modification du régime de travail à temps partiel, le nouveau régime de travail sera effectif à la date de reprise d'activité du salarié.

Article III - 2 - Demandes concomitantes

Si plusieurs demandes de temps partiel sont formulées de manière concomitante au sein d'une même unité, et qu'il ne peut y être répondu favorablement sans remettre en cause l'organisation ou le fonctionnement de ladite unité, un ordre de priorité sera établi par la hiérarchie qui tiendra compte de la situation personnelle des salariés demandeurs.

Article III - 3 - Affectation

L'affectation du salarié est d'abord recherchée dans le poste qu'il occupe si le régime de travail à temps partiel et les modalités de répartition du temps de travail sont compatibles avec ses fonctions et l'organisation de l'unité. A défaut, une affectation sera recherchée dans un emploi équivalent ou dans un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle au sein du Crédit Lyonnais SA, et sera proposée au collaborateur.

Article III - 4 - Durée de la période de travail à temps partiel

L'exercice d'une activité à temps partiel peut être convenu entre le Crédit Lyonnais et le salarié :

- soit pour une durée indéterminée;
- soit pour une durée déterminée qui ne saurait, en toute hypothèse, être inférieure à un an : la période de travail à temps partiel sera déterminée par année entière.

FV

L'entrée dans le régime de temps partiel s'effectuera en principe le premier jour d'un mois et la sortie en fin d'un mois.

Article III - 5 - Régimes de travail à temps partiel

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, et sous réserve des dispositions des chapitres II et III, l'activité à temps partiel peut s'exercer selon l'un des régimes suivants :

- 50 % ou mi-temps,
- 60% ou 3/5ème de temps,
- 80% ou 4/5ème de temps,
- 90 % ou 9/10ème de temps,

calculé sur la base de la durée normale de travail appliquée au sein de l'unité d'affectation.

Article III - 6 - Formules de répartition de la durée du travail

La répartition de la durée du travail est définie ci-dessous sur une base quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.

La demi-journée constitue le module minimum de base sauf en cas de répartition quotidienne pour les 3/5ème, 4/5ème et 9/10ème de temps.

En tout état de cause, les horaires de travail du salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, celle-ci ne pouvant être supérieure à deux heures.

Les répartitions proposées sont fixées pour la durée de l'avenant, sauf application des dispositions de l'article III-7 du présent chapitre.

- *Répartition quotidienne*
  - par demi-journée pour les mi-temps ;
  - par arrivée tardive et/ou départ anticipé pour les 3/5ème, 4/5ème et 9/10ème de temps.

- *Répartition hebdomadaire*

mi-temps	:	2,5 jours consécutifs travaillés par semaine;
3/5ème de temps	:	3 jours travaillés par semaine dont au moins 2 jours travaillés consécutifs ;
4/5ème de temps	:	1 jour ou 2 demi-journées non travaillés par semaine;
9/10ème de temps	:	½ journée non travaillée par semaine.

FV LP

➢ *Répartition mensuelle*

- mi-temps : alternances d'une semaine sur deux non travaillée ou d'une semaine avec deux jours consécutifs travaillés et d'une autre semaine avec trois jours travaillés dont deux consécutifs ;
- 4/5ème de temps : alternance de 4 semaines travaillées et une semaine non travaillée ;
- 9/10ème de temps : un jour non travaillé toutes les deux semaines.

Dans le cadre de l'application de la RTT de Robien, la répartition du travail des salariés à temps partiel fait l'objet de dispositions spécifiques prévues en annexe.

Article III - 7 - Modification de la répartition de la durée du travail

➢ *A la demande de la hiérarchie*

1. Toute modification ponctuelle de la répartition de la durée du travail du salarié à temps partiel à la demande de la hiérarchie dans les conditions prévues à son contrat, doit lui être notifiée par courrier remis en mains propres contre décharge, au moins dix jours ouvrés avant la date de sa mise en œuvre.

Cette modification ne s'impose pas au salarié dès lors que celui-ci justifie, par tout moyen, qu'elle est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée sous réserve des dispositions relatives aux cumuls d'emplois. Dans ce cas, son refus ne peut pas être considéré comme fautif.

2. Dans les autres cas de modification de la répartition de la durée du travail à la demande de la hiérarchie, le salarié dispose d'un délai de trois mois pour accepter cette nouvelle répartition ou choisir de passer à temps plein.

➢ *A 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 doit être notifiée à sa hiérarchie par courrier remis en mains propres contre décharge, au moins dix jours ouvrés avant sa mise en œuvre. Cette modification peut lui être refusée dès lors qu'elle n'est pas compatible avec l'organisation de son travail et/ou de son unité.

Article III - 8 - Heures complémentaires

La réalisation d'heures complémentaires par le salarié à temps partiel doit rester exceptionnelle.

Sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel à la demande expresse de sa hiérarchie au-delà de la durée du travail stipulée dans son contrat, dans le respect des plafonds légal ou conventionnel.

Elles ne peuvent avoir pour effet de porter la durée effective du travail au niveau de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle lui est inférieure, prévue pour un salarié à temps plein, applicable à l'établissement ou à l'unité concernée. Les heures ainsi réalisées sont rémunérées au taux normal.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires dans les limites prévues par le contrat de travail ne pourra être considéré comme fautif, si leur réalisation ne lui a pas été notifiée au moins trois jours ouvrés avant la date à laquelle elles doivent être effectuées.

Article III - 9 - Cumuls d'emplois

L'exercice de plusieurs emplois salariés est autorisé, sauf clause d'exclusivité figurant sur l'un des contrats de travail du salarié ou dispositions spécifiques résultant de la loi ou du règlement intérieur du Crédit Lyonnais.

Le salarié est tenu pendant toute la durée de son contrat à une obligation de fidélité, de loyauté, de discrétion professionnelle et de non concurrence à l'égard du Crédit Lyonnais.

Le cumul des emplois, lorsqu'il est permis, ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale de son travail au-delà des limites fixées par la loi.

Article III - 10 - Passage à un régime de travail à temps plein ou retour au régime de travail initial

- *Salarié à temps partiel pour une durée indéterminée*

  Le salarié qui souhaite passer à un régime de travail à temps plein ou revenir à son régime de travail initial devra en faire la demande auprès de sa hiérarchie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

  Le passage à temps plein ou le retour au régime de travail initial interviendra dans un délai maximum de six mois à compter de la réception de la demande par sa hiérarchie.

- *Salarié à temps partiel pour une période déterminée*

  Le salarié retrouve son régime de travail initial au terme de ladite période.

  Si le régime de travail initial n'est pas un régime de travail à temps plein, et que le salarié souhaite passer à temps plein au terme de sa période de travail à temps partiel, il devra en faire la demande par lettre recommandée avec AR ou remise en mains propres et contre décharge, au moins 6 mois avant l'échéance du terme de sa période de travail à temps partiel.

- *Retour par anticipation au régime de travail initial ou passage à un régime de travail à temps plein*

Le salarié à temps partiel, pour une durée déterminée ou indéterminée, peut demander à passer à un régime de travail à temps plein ou revenir à son régime de travail initial si la durée du travail de ce dernier est supérieure à la durée du travail qui lui est applicable à la date de sa demande, par anticipation, dans les cas suivants :

- situation officielle de surendettement ;
- séparation de corps, rupture de PACS, séparation du concubin notoire ou divorce ;
- perte involontaire de l'emploi, décès ou invalidité du conjoint, concubin notoire ou cosignataire de PACS.

D'autres évènements ayant une grave répercussion sur les ressources du collaborateur pourront être examinés localement au cas par cas.

La demande motivée du salarié doit être formulée auprès de sa hiérarchie par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. Le retour à temps plein ou au régime de travail initial interviendra dans un délai maximum de trois mois à compter de la réception de la demande.

- *Modalités d'application*

Le salarié sera affecté de préférence dans l'emploi occupé ou à défaut dans un emploi équivalent ou ressortissant de sa catégorie professionnelle. La liste des emplois équivalents ou ressortissant de sa catégorie professionnelle disponibles au sein du Crédit Lyonnais SA, lui sera communiquée à sa demande.

Lorsque le contrat de travail est suspendu, le nouveau régime de travail sera effectif à la date de reprise d'activité du salarié.

Pour l'application des dispositions du présent article, le régime de travail initial est le dernier régime de travail à durée indéterminée dont a bénéficié le salarié.

Lorsque le régime de travail initial ne résulte pas de la mise en œuvre du présent accord, il sera fait application des dispositions prévues au chapitre III.

Le retour au régime de travail initial ou le passage à temps plein est réalisé pour une durée indéterminée.

FV

CHAPITRE II - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Le présent chapitre a pour objet d'organiser au sein du Crédit Lyonnais, le dispositif de régime de travail à temps partiel pour les besoins de la vie familiale introduit par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (article L. 212-4-7 du code du travail), le dispositif propre au Crédit Lyonnais relatif à l'emploi des étudiants dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, ainsi que le dispositif applicable aux cadres en forfait jours souhaitant bénéficier d'un forfait jours réduit.

ARTICLE I - TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Article I - 1 - Définition

Le temps partiel pour raisons familiales permet au salarié qui le souhaite de bénéficier d'une réduction de son temps de travail répartie sur l'année, sous la forme d'une ou de plusieurs semaines civiles non travaillées, afin de répondre aux besoins de sa vie familiale.

Article I - 2 - Bénéficiaires

Ce dispositif est ouvert aux salariés visés à l'article I-2 du chapitre 1 du présent accord, justifiant sur l'honneur de la nécessité de bénéficier de périodes de repos afin de répondre aux besoins de leur vie familiale.

Ces besoins doivent concerner les enfants du collaborateur, ou ceux dont il a la charge, ses ascendants et descendants directs jusqu'au second degré, ses frères et sœurs ; ou ceux de son conjoint, de son concubin notoire ou du cosignataire d'un PACS ; ou le conjoint, le concubin notoire ou le cosignataire du PACS.

Article I - 3 - Modalités de demande d'un temps partiel pour raisons familiales

Les bénéficiaires peuvent demander à travailler à temps partiel pour raisons familiales selon les modalités et délais prévus au chapitre I, article III – 1.

Leur affectation sera déterminée dans les conditions prévues au chapitre I, article III – 3.

En cas de demandes concomitantes, les dispositions mentionnées au chapitre I, article III – 2 sont applicables.

FV

Article I – 4 - Régimes de travail

Les salariés demandant un temps partiel pour raisons familiales bénéficieront de semaines civiles entières non travaillées par an, selon un régime de travail défini sur la base de la durée normale de travail appliquée au sein de leur unité d'affectation. Les formules proposées sont les suivantes :

- **5 semaines entières non travaillées**, ce qui correspond à une durée annuelle représentant :

  - 87,80% d'un temps plein pour les salariés travaillant dans une unité 35 heures,
  - 88,48% d'un temps plein pour les salariés travaillant dans une unité 33 heures.

- **10 semaines entières non travaillées**, ce qui correspond à une durée annuelle représentant :

  - 75,61% d'un temps plein pour les salariés travaillant dans une unité 35 heures,
  - 76,96% d'un temps plein pour les salariés travaillant dans une unité 33 heures.

Article I - 5 - Répartition et organisation de la durée du travail

Art. I - 5 - 1 - Répartition de la durée du travail

Ce régime de temps partiel s'articule en périodes travaillées et non travaillées sous forme de semaines civiles entières. Pendant les semaines travaillées, le salarié sera occupé selon l'horaire collectif de son unité d'affectation.

Art. I - 5 - 2 - Organisation du travail

Un calendrier prévisionnel annuel des semaines non travaillées qui figure dans l'avenant au contrat de travail, est établi en fonction des besoins du salarié, tout en respectant les modalités ci-dessous définies.

➢ *Vacances scolaires d'été (Juillet - Août)*

Le nombre de semaines non travaillées au titre du temps partiel et les congés et repos d'autres natures qui peuvent y être accolés ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale non travaillée au-delà de cinq semaines, durant cette période.

➢ *Autres périodes*

Fixation libre de semaines civiles isolées ou consécutives.

FV

SJ LP

Article I - 6 - Durée de la période de travail à temps partiel

Le contrat de travail ou l'avenant prévoyant une période de travail à temps partiel pour raisons familiales est conclu pour une durée d'un an reconductible. La demande de renouvellement doit être adressée par le collaborateur à sa hiérarchie au plus tard 3 mois avant l'échéance. La réponse de la hiérarchie interviendra dans un délai d'un mois à compter de la demande. Lors de la demande de renouvellement, le collaborateur devra justifier de celle-ci dans les conditions prévues à l'article I - 2 du présent chapitre.

Article I - 7 - Rémunération

La rémunération versée au titre de ce régime de temps partiel est lissée sur l'année.

Article I - 8 - Passage à un régime de travail à temps plein ou retour au régime de travail initial

En l'absence de renouvellement, le passage à un régime de travail à temps plein ou le retour au régime de travail initial sera réalisé à l'issue de la période de travail à temps partiel ou de manière anticipée dans les conditions prévues au chapitre I, article III - 10.

ARTICLE II - ETUDIANTS A TEMPS PARTIEL

Article II - 1 - Objet

Ce dispositif permet de répondre au besoin commun de l'étudiant et de l'entreprise en permettant :

- à l'étudiant de travailler à temps partiel afin d'acquérir une première expérience professionnelle, tout en poursuivant sa scolarité, et de se procurer un financement pour ses études,
- au Crédit Lyonnais de disposer de personnel supplémentaire lui permettant de faire face aux besoins spécifiques et/ou ponctuels des unités.

L'objectif ainsi poursuivi est de favoriser, après l'obtention du ou des diplômes recherchés, l'accès de l'étudiant à un emploi à temps complet correspondant aux qualifications acquises dans le cadre de ce(s) diplôme(s).

Article II - 2 - Bénéficiaires

La possibilité d'embauche à temps partiel est offerte aux étudiants âgés d'au moins 18 ans, justifiant de la poursuite de leurs études à un niveau supérieur au Bac et suivant de préférence une formation en correspondance avec les postes de travail existant au Crédit Lyonnais.

Article II - 3 - Régimes de travail

Par dérogation aux dispositions des articles III -5 et III - 6 du chapitre I, la durée du travail des étudiants à temps partiel peut être inférieure à 50% d'un temps plein.

FV

La répartition de la durée du travail des étudiants à temps partiel doit tenir compte de leur calendrier scolaire et sera précisée pour chaque année d'étude. Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre de la journée, de la semaine ou du mois, selon une répartition uniforme tout au long de l'année scolaire.

Sous réserve des dispositions précédentes, les étudiants à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à temps partiel.

Pour la modification de la répartition de la durée du travail, il est fait application de l'article III - 7 du chapitre I.

Article II - 4 - Cumuls d'emplois

L'exercice de plusieurs emplois salariés est autorisé, sauf clause d'exclusivité figurant sur l'un des contrats de travail du salarié ou dispositions spécifiques résultant de la loi ou du règlement intérieur du Crédit Lyonnais.

Le salarié est tenu pendant toute la durée de son contrat, à une obligation de fidélité, de loyauté, de discrétion professionnelle et de non concurrence à l'égard du Crédit Lyonnais.

Le cumul des emplois, lorsqu'il est permis, ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale de son travail au-delà des limites fixées par la loi.

ARTICLE III - CADRES EN FORFAIT JOURS REDUIT

Le présent article définit les règles d'adaptation, nécessaires à l'application des dispositions du chapitre I et de l'article I du chapitre II aux collaborateurs en forfait jours

Article III - 1 - Modalités de demande d'un forfait jours réduit

Sous réserve des dispositions prévues à l'article III - 6 du présent chapitre, les cadres en forfait jours peuvent demander à travailler sur la base d'un forfait jours réduit ou modifier leur forfait jours réduit dans les conditions prévues à l'article III - 2 du présent chapitre, selon les modalités et délais mentionnés au chapitre I, article III - 1.

Le refus de la hiérarchie d'accéder à la demande doit être fondé sur des raisons objectives, liées notamment à l'incompatibilité du régime de travail demandé avec les fonctions et responsabilités exercées par le salarié.

L'affectation du collaborateur est d'abord recherchée dans le poste qu'il occupe si le régime de travail sur la base d'un forfait jours réduit demandé est compatible avec ses fonctions et l'organisation de l'unité. A défaut, un poste sera recherché dans un emploi équivalent ou ressortissant de la catégorie des cadres en forfait jours.

En cas de demandes concomitantes, il est fait application des dispositions du chapitre I, article III - 2.

La durée de l'activité sur la base d'un forfait jours réduit est déterminée en application du chapitre I, article III - 4.

FV 53 LP

Article III - 2 - Régimes de travail sur la base d'un forfait jours réduit

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'activité sur la base d'un forfait jours réduit peut s'exercer selon les régimes suivants :

- 50% du forfait jours annuel temps plein,
- 60% du forfait jours annuel temps plein,
- 80% du forfait jours annuel temps plein,
- 90% du forfait jours annuel temps plein.

Article III – 3 – Formules de répartition du forfait jours réduit

La répartition du forfait jours réduit est définie sur une base hebdomadaire ou mensuelle, par journées.

- Répartition hebdomadaire :
  - 60% : 3 jours travaillés par semaine dont au moins 2 jours consécutifs,
  - 80% : 1 jour par semaine non travaillé,
- Répartition mensuelle :
  - 50% :
    - une semaine sur deux non travaillée ou,
    - alternance d'une semaine avec deux jours consécutifs travaillés et d'une autre semaine avec trois jours consécutifs travaillés,
  - 80% : alternance de 4 semaines travaillées et une semaine non travaillée ;
  - 90% : un jour non travaillé toutes les deux semaines.

Article III - 4 - Modification de la répartition du forfait jours réduit

Toute demande de modification de la répartition de la durée du travail par le salarié ou le Crédit Lyonnais est soumise aux dispositions de l'article III - 7 du chapitre I.

Article III - 5 - Cumuls d'emplois

L'exercice de plusieurs emplois salariés est autorisé, sauf clause d'exclusivité figurant sur l'un des contrats de travail du salarié ou dispositions spécifiques résultant de la loi ou du règlement intérieur du Crédit Lyonnais.

Le salarié est tenu pendant toute la durée de son contrat, à une obligation de fidélité, de loyauté, de discrétion professionnelle et de non concurrence à l'égard du Crédit Lyonnais.

Le cumul des emplois, lorsqu'il est permis, ne doit pas avoir pour effet de porter la durée totale de son travail au-delà des limites fixées par la loi.

FY

Article III - 6 - Passage ou retour à un régime de travail à temps plein ou retour au régime de travail initial

Il sera fait application des dispositions prévues à l'article III - 10 du chapitre I.

Article III - 7 - Forfait jours réduit pour raisons familiales

Art. III - 7 -1 - Bénéfice des dispositions

Les dispositions de l'article I du chapitre II sont applicables aux salariés en forfait jours sous réserves des adaptations ci dessous.

Art. III - 7 - 2 - Régimes de travail

Les salariés demandant un forfait jours réduit pour raisons familiales bénéficient de semaines civiles entières non travaillées

Les formules proposées sont les suivantes :

- 5 semaines non travaillées, ce qui correspond à une durée annuelle de :

- 88,10% du temps plein pour les cadres à 210 jours soit 185 jours,
- 88,32% du temps plein pour les cadres à 214 jours soit 189 jours,
- 88,48% du temps plein pour les cadres à 217 jours soit 192 jours.

- 10 semaines non travaillées, ce qui correspond à une durée annuelle de :

- 76,20% du temps plein pour les cadres à 210 jours soit 160 jours,
- 76,64% du temps plein pour les cadres à 214 jours soit 164 jours,
- 76,96% du temps plein pour les cadres à 217 jours soit 167 jours.

FV 53 LP

CHAPITRE III – SITUATION DES SALARIES BENEFICIAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, D'UN REGIME DE TRAVAIL INITIAL OU D'UN FORFAIT JOURS REDUIT, ANTERIEUR AU PRESENT ACCORD

1 - Les salariés à temps partiel ou les cadres en forfait jours réduit à la date d'entrée en vigueur du présent accord peuvent opter pour l'une des solutions suivantes :

- conserver leur régime et leur organisation de travail actuel, le cas échéant jusqu'au terme de leur avenant pour les collaborateurs ayant un avenant à durée déterminée ;
- modifier la durée ou les modalités de répartition de leur travail sur la base des dispositions du présent accord.

2 - Dans le cadre d'un retour à son régime de travail initial (temps partiel), en application des dispositions de l'article III – 10 du chapitre I, de l'article I – 8 et de l'article III – 6 du chapitre II, le salarié dont le régime de travail initial à temps partiel (taux ou formule de répartition) est antérieur au présent accord devra choisir une durée et une répartition de son temps de travail parmi celles mentionnées au chapitre I.

3 - Les contrats et avenants conclus avant l'entrée en vigueur du présent accord et prévoyant une répartition de la durée du travail sur une base annuelle restent applicables. Si la période de travail à temps partiel sur une base annuelle était prévue pour une durée déterminée, elle demeure applicable jusqu'à son terme. Dans cette hypothèse, si les collaborateurs concernés souhaitent continuer à bénéficier d'un régime de travail à temps partiel, leur demande de travail à temps partiel devra s'effectuer dans le respect des dispositions du présent accord.

4 - Par dérogation aux dispositions relatives aux délais applicables en matière de demande d'un régime à temps partiel, les salariés qui ont choisi de prolonger les effets de leur avenant arrivant à échéance entre avril et décembre 2001, pourront bénéficier du présent accord à condition d'en faire la demande au plus tard le 31 janvier 2002, par courrier remis en mains propres contre décharge à leur hiérarchie. A défaut, ces collaborateurs reviendront à temps plein.

5 -Les salariés à temps partiel annualisé (notamment les salariés à temps partiel scolaire) qui ont bénéficié, durant la période mars – décembre 2001 d'une prolongation de ce régime, dans l'attente de l'entrée en vigueur du présent accord, pourront le prolonger une dernière fois pour leur permettre d'atteindre la date anniversaire de leur avenant initial de passage à temps partiel annualisé.

FV

53 LP

CHAPITRE IV - VALIDITE DE L'ACCORD

ARTICLE I - Mise en œuvre de l'accord

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord du 21 décembre 1983.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1er janvier 2002.

Le présent accord peut être dénoncé par les signataires dans les conditions prévues à l'article L.132-8 du code du travail.

ARTICLE II - Modalités de dépôt

Le présent accord sera déposé par le Crédit Lyonnais en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 8 janvier 2002

Pour le Crédit Lyonnais SA

Pour la C.F.D.T.

Pour la C.F.T.C.

Pour la C.G.T.

Pour F.O.

Pour le S.N.B.

Annexe
Répartition du temps de travail des salariés à temps partiel dans le cadre de l'application de la RTT de Robien

FORMULES DE REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La répartition de la durée du travail des salariés à temps partiel est définie sur une base quotidienne (journée ou demi-journée), hebdomadaire ou mensuelle comme suit :

Activité organisée sur une semaine de 4 jours de 8H15':

- *Répartition quotidienne*
  - par demi-journée pour les mi-temps ;
  - par arrivée tardive et/ou départ anticipé pour les 3/5ème et 4/5èmeet 9/10ème de temps.

- *Répartition hebdomadaire*
  - mi-temps : 2 jours consécutifs travaillés par semaine;

- *Répartition mensuelle*
  - mi-temps : une semaine sur deux non travaillée.
  - 4/5è de temps : alternance de 4 semaines travaillées et une semaine non travaillée

Activité organisée sur une semaine de 5 jours de 6H36' :

- *Répartition quotidienne*
  - par demi-journée pour les mi-temps ;
  - par arrivée tardive et/ou départ anticipé pour les 3/5ème, 4/5èmeet 9/10ème de temps.

- *Répartition hebdomadaire*
  - mi-temps : 2,5 jours consécutifs travaillés par semaine;
  - 3/5ème de temps : 3 jours travaillés par semaine dont au moins 2 jours consécutifs ;
  - 4/5ème de temps : 1 jour ou 2 demi-journées par semaine non travaillée ;
  - 9/10ème de temps : ½ journée par semaine non travaillée.

FV

➢ *Répartition mensuelle*

- mi-temps :
  - une semaine sur deux non travaillée ou,
  - alternance d'une semaine avec 2 jours consécutifs travaillés et d'une autre semaine avec 3 jours travaillés dont 2 consécutifs ;
- 4/5ème de temps : alternance de 4 semaines travaillées et 1 semaine non travaillée
- 9/10ème de temps : 1 jour non travaillé toutes les 2 semaines.

FV