CONVENTION DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ENTRE LES PARTIES SOUSSIGNEES

La BANQUE POPULAIRE ATLANTIQUE , dont le Siège Social est sis 1 rue Françoise Sagan Saint Herblain - 44919 Nantes cedex 9 représentée par Monsieur Olivier de MARIGNAN, Directeur Général,

D'une part

ET

Les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise :

CFDT	**Jean-Pierre BOSSARD**	**Daniel CRASNIER**	**Christian REVELEN**
CGT	**Gilbert LE DOUARON**	**Hervé RIVAL**	
FO	**Jean-Loup BALIN**	**Myriam GUERIN**	
SNB / CFE / CGC	**Jean-Claude GAUDET**	**Maria-Helena GONCALVES**	**Olivier GRAIGNIC**

D'autre part

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

La présente convention a pour but de définir le statut des salariés de la Banque Populaire Atlantique exerçant leur activité professionnelle à temps partiel et de définir les modalités d'application de cette activité.

Il est proposé d'intégrer, pour une meilleure lisibilité des collaborateurs, les modalités de réduction du temps de travail dans le cadre des fins de carrière contenues dans l'accord groupe relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 28 octobre 2011 et les modalités complémentaires prévues dans l'accord Banque sur les séniors échu le 25 novembre 2011.

Le présent accord annule et remplace la convention de travail à temps partiel signé le 05 mai 2003

ARTICLE 1 – DEFINITION

Conformément à l'article L 3123-1 du Code du Travail et à notre accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, sont considérés comme salariés à temps partiels, les salariés dont la durée du travail est inférieure à 1607 heures de travail effectif sur l'année, ce qui correspond à un temps de travail inférieur à 35h00 par semaine.

ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES

La possibilité de travailler à temps partiel est ouverte à tous les agents de la Banque Populaire Atlantique quelle que soit l'ancienneté et exerçant une activité à temps plein.

Une suite favorable est donnée dans tous les cas où la Direction générale estime la demande compatible avec les possibilités d'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service. Les dispositions qui suivent sont applicables aux agents accédant, au titre de la présente convention, à un régime de travail à temps partiel, ainsi qu'aux agents déjà titulaires d'un contrat de travail à temps partiel.

Ces clauses sont également applicables aux agents qui seraient recrutés sous un régime de travail à temps partiel, qu'il s'agisse de contrats à durée déterminée ou indéterminée.

Les agents qui souhaitent travailler à temps partiel, suivant l'une des formules proposées, doivent en faire la demande, par écrit, auprès du responsable hiérarchique de leur unité de travail, qui transmettra à la Direction des Ressources Humaines.

La Direction informe, par écrit, le salarié de la suite donnée à sa demande, dans un délai maximum de six semaines à compter de la date de réception, en considérant les souhaits de l'agent et les contraintes du service.

ARTICLE 3 – AFFECTATION DANS L'EMPLOI A TEMPS PARTIEL

L'affectation est recherchée, dans le poste tenu à temps plein, par l'agent demandeur.

Si cela ne s'avère pas possible, du fait des contraintes du service, ou de l'incompatibilité entre la fonction occupée par l'agent et le régime de travail à temps partiel, la Direction peut être amenée à proposer à l'agent un autre emploi de qualification équivalente, voire une autre affectation. Il appartient au demandeur d'accepter ou de refuser cette proposition tout en maintenant sa demande initiale.

En cas d'accord, la Direction établit un avenant au contrat de travail en précisant :

- le lieu d'affectation,
- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la répartition hebdomadaire du travail,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires,
- les modalités de la modification éventuelle de cette répartition.

ARTICLE 4– FORMULES DE REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Le travail à temps partiel peut être exercé selon l'une des formules suivantes.

Une répartition hebdomadaire du temps de travail peut aboutir à un temps de travail différent pour chaque jour composant une semaine. De même, il est possible de répartir les horaires de travail par alternance sur 2 semaines consécutives.
Les durées quotidiennes et jours travaillés seront déterminés et fixés dans l'avenant au contrat de travail qui sera signé.

Pour les collaborateurs travaillant dans des unités en horaires particuliers, les demandes de temps partiel seront étudiées au cas par cas compte tenu des horaires spécifiques de ces unités.
La répartition du travail retenue tiendra compte des souhaits du salarié et des besoins organisationnels de l'agence ou du service. En cas de désaccord, c'est le besoin de l'unité qui prévaut.

ARTICLE 5 - HEURES COMPLEMENTAIRES

Les agents travaillant à temps partiel ne doivent pas, en principe, être occupés au-delà de leur temps de travail contractuel. Cependant, il peut leur être demandé, exceptionnellement, d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues par l'article L 212-4-3, du code du Travail. Le nombre d'heures complémentaires réalisées au cours d'une même semaine ou d'un même mois, ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

ARTICLE 6 – DUREE ET RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le passage à temps partiel est donné soit pour une période indéterminée, soit pour une période convenue à l'avance avec un minimum de 1 an.

Dans l'hypothèse d'un renouvellement, toute demande doit être adressée au moins trois mois avant l'échéance de la période déterminée. Il y sera répondu favorablement ou non au plus tard un mois avant l'échéance.

ARTICLE 7 – RETOUR AU TRAVAIL A TEMPS PLEIN

Lorsque le travail à temps partiel est exercé pour une durée déterminée, le retour à temps plein s'effectue de plein droit à l'expiration de la période en cours, de préférence dans l'emploi initialement occupé à temps partiel par l'agent ou, à défaut, dans un emploi équivalent dans un rayon inférieur à 30 kms. L'entreprise ne peut demander le retour à temps plein pendant la durée du contrat à durée déterminée.

Lorsque le travail à temps partiel est exercé pour une durée indéterminée (contrats actuellement en cours), le retour à temps plein, à la demande de l'agent, s'effectuera avec l'accord de la Direction, en fonction des postes disponibles.

Que le contrat soit de durée déterminée ou de durée indéterminée, en cas d'événement important affectant le foyer de l'agent tel que :

- Décès de l'enfant,
- Décès du conjoint,
- Chômage du conjoint,
- Séparation,
- Incapacité du conjoint (supérieure à 3 mois ou définitive).

La Direction s'engage à fournir à l'intéressé, s'il en fait la demande, un poste à temps plein, dans un rayon inférieur à 30 kms.

ARTICLE 8 – MODIFICATION DE LA REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL

La répartition de la durée du travail prévue dans le contrat ne doit pas, en principe, être modifiée. Cependant, la Direction peut être amenée à demander une modification éventuelle, pouvant porter sur les horaires de travail et sur la répartition des jours de travail, notamment en raison de la mutation du salarié au sein d'une autre unité, d'une absence simultanée au sein de l'unité d'un ou de plusieurs salariés ou d'une réorganisation des horaires et/ou des jours d'ouverture de l'unité de travail. Cette éventuelle variation se justifiera par la nécessité de répondre au besoin de la clientèle ou du service.

Cette demande ainsi que ses motifs doivent être transmis par écrit à l'intéressé.

Lorsque le travail à temps partiel est exercé pour une durée déterminée, la modification ne pourra s'opérer qu'avec l'accord de l'agent dans un délai de six semaines.

Lorsque le travail temps partiel est exercé pour une durée indéterminée, l'agent dispose d'un délai de six semaines pour rendre sa réponse. Il peut soit conserver ses fonctions selon les nouvelles modalités proposées par la Direction, soit demander à être affecté, dans la mesure des postes disponibles, à d'autres fonctions lui permettant de conserver la durée et/ou la répartition de ses horaires antérieurs.

Le contrat de travail à temps partiel et la définition de la fonction de l'intéressé sont modifiés en conséquence.

ARTICLE 9 – REMUNERATION

Les agents travaillant à temps partiel perçoivent une rémunération au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 10 – PRIMES ET INDEMNITES

Sont versées intégralement au salarié à temps partiel les primes suivantes ;

- Prime de diplômes
- Prime de scolarité
- Prime de transport

Sont versées prorata temporis, au salarié à temps partiel, les primes et indemnités suivantes ;

- Primes de crèches et garderies d'enfants
- Prime de médailles du travail
- Indemnité de fin de carrière

En ce qui concerne ces 2 dernières, elles seront calculées proportionnellement au temps plein et au temps partiel accomplis par l'agent, au cours de la période de référence.

ARTICLE 11 – CHEQUES DE TABLE

Les chèques de table sont délivrés lorsque l'horaire de travail est entrecoupé d'un repas.

ARTICLE 12 – PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Les dispositions relatives aux accords portant sur la participation et l'intéressement s'appliquent aux collaborateurs à temps partiel au prorata du temps travaillé.

ARTICLE 13 – REGIME D'ASSURANCE VIEILLESSE

Les périodes de travail à temps partiel sont comptées comme périodes à temps plein pour le calcul de l'ancienneté.

Les années de travail à temps partiel sont comptées comme annuités entières, mais retenues prorata temporis pour le décompte de la pension.

ARTICLE 14 – PREVOYANCE

Pour les salariés à temps partiel, les garanties liées au décès peuvent être maintenues sur la base du salaire à temps plein.

ARTICLE 15 – CONGES

CONGES ANNUELS et « RTT »

Les droits et la gestion des congés payés et jours RTT des collaborateurs à temps partiel se font sur les mêmes bases que les salariés à temps plein au prorata de leur activité.

AUTORISATION D'ABENCE

Les absences pour événements familiaux (article 59 de la Convention Collective), ainsi que les autorisations d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié (article 60 de la Convention Collective) sont accordés aux agents travaillant à temps partiel dans les mêmes conditions qu'au personnel à temps plein.

ARTICLE 16 – FORMATION

Les dispositions de l'article 38 de la convention Collective s'appliquent aux agents à temps partiel. Les agents travaillant à temps partiel sont tenus de suivre les cours professionnels, et de participer à la formation permanente au même titre que le personnel à temps plein.

Lorsque la formation est dispensée en dehors de leurs heures de travail, ces heures sont récupérées selon les mêmes modalités de récupération des heures complémentaires.

ARTICLE 17 – DEROULEMENT DE CARRIERE

L'évaluation, l'avancement et la promotion des agents exerçant à temps partiel se réalisent dans les mêmes conditions que s'ils travaillaient à temps plein.

Conformément aux dispositions de l'article L 3123-3 du Code du Travail, la Direction communiquera au moins une fois par an au Comité d'Entreprise, un bilan de travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

ARTICLE 18 : TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIERE

1/ Les collaborateurs à temps plein

Dans le cadre de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du groupe BPCE d'octobre 2011, la BPAtl met à disposition des salariés de 58 ans et plus un dispositif de temps partiel de fin de carrière.
Ce dispositif est ouvert pour les exercices 2012, 2013 et 2014.
Il est limité à un temps partiel équivalent à 80% du temps de travail sur les 3 années précédent le départ à la retraite.

Il est réservé aux salariés qui justifient des conditions suivantes :

- avoir 5 années d'ancienneté minimum au sein de la Banque Populaire ou du groupe à compter du 01/01/2012.
- avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois précédant l'adhésion.

L'adhésion à ce dispositif est à l'initiative du salarié qui en fait la demande, par lettre recommandée avec avis de réception, auprès de la DRH. Ce choix d'organisation du temps de travail est irrévocable.

Cette demande doit intervenir au moins 6 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre.

La BPAtl s'engage à répondre, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le mois suivant la réception écrite de la demande. Cette lettre précisera soit l'acceptation de la demande, soit le refus pour des raisons d'organisation de service

<u>Organisation du temps de travail</u>
Les salariés bénéficient des conditions indiquées dans le présent accord. Toutefois, afin de répondre au principe de transition entre vie professionnelle et retraite, des dispositions particulières peuvent être mises en œuvre.
En accord entre le salarié, le manager et la DRH et afin de répondre au mieux à l'activité du service, l'organisation du temps partiel du salarié concerné est définie au sein de l'entreprise (par exemple 1 jour d'absence par semaine, congé de fin de carrière, ...) dans le cadre de la limite de 80%.

La BPAtl s'engage à veiller à ce que la réduction du temps de travail se fasse sur le même emploi ou sur un emploi nécessitant des compétences et qualifications identiques ou équivalentes à celle de l'emploi occupé, sauf demande du salarié acceptée par la BPAtl.

<u>Incidence du passage à temps partiel sur la rémunération :</u>
La rémunération brute annuelle de base est calculée au prorata du régime de travail à temps partiel fixé dans le contrat de travail du salarié.
Toutefois, les salariés autorisés à travailler à temps partiel, dans le cadre de ce dispositif, bénéficient, à titre dérogatoire, d'une majoration de 5% de leur rémunération annuelle brute de base.
Il sera proposé au collaborateur bénéficiant de ce dispositif, la possibilité de maintenir sa cotisation sur la base d'un travail à temps plein, l'employeur prenant à sa charge la cotisation patronale.

Les modalités d'accès et de garantie concernant les frais de soins de santé et les régimes de prévoyance et de retraite additionnels seront identiques à celles des salariés à temps plein.
Pour les périodes de travail passées au sein de ce dispositif, il est convenu que l'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base du salaire correspondant au temps de travail avant l'adhésion au dispositif.

De plus, lors de l'entretien d'information retraite, une étude sera proposée au collaborateur pour examiner les possibilités de passage à temps partiel en défalquant tout ou partie de l'indemnité de fin de carrière sur le CET.

Irrévocabilité du dispositif
L'entrée dans ce dispositif est réputée irrévocable. Toutefois des situations imprévisibles peuvent survenir et remettre en cause de façon manifeste ce choix initial. En conséquence, la demande d'interruption du dispositif doit être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la DRH, au moins 1 mois avant la date souhaitée de reprise à temps plein.
La situation du salarié est examinée par la DRH, excepté pour le cas de divorce, rupture de PACS, décès ou invalidité du conjoint pour lesquels le retour à temps plein est de plein droit. Si la situation du salarié le nécessite, le retour à temps plein s'effectuera si possible sur le même emploi ou un emploi similaire.

2/ Les collaborateurs à temps partiel

Il est rappelé que l'aménagement du travail à temps partiel permet de créer une souplesse d'organisation nécessaire au développement de l'entreprise lui permettant de disposer d'atouts supplémentaires dans l'exercice de ses activités ainsi que de répondre aux attentes des collaborateurs qui souhaitent organiser différemment leur fin d'activité professionnelle en agissant à la fois sur le rythme de vie professionnelle et le rythme de vie familiale.

Tout collaborateur senior pourra solliciter un passage à temps partiel. Ce passage sera accordé si les nécessités du service le permettent. Dans l'hypothèse où, pour une unité donnée, ce passage n'est pas possible, la possibilité de le faire dans une autre unité sera examinée.

De plus, en cas de passage à temps partiel à partir de 58 ans, ou de diminution de son temps partiel, il sera proposé au collaborateur la possibilité de maintenir sa cotisation au niveau précédent, l'employeur prenant à sa charge la cotisation patronale.

Enfin, lors de l'entretien d'information retraite, une étude sera proposée au collaborateur pour examiner les possibilités de passage à temps partiel en défalquant tout ou partie de l'indemnité de fin de carrière sur le CET.

L'indicateur de suivi sera le nombre de passages à temps partiel par rapport aux nombres de demandes transmises suite aux entretiens d'information sur la retraite.

ARTICLE 19 – DUREE, DENONCIATION

Le présent accord est applicable à compter de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L 2222-4 du code du travail.
Toutefois, l'article 19 du présent accord est prévu pour une durée déterminée au titres des exercices 2012, 2013, 2014 et cessera de produire effet au 31 décembre

Conformément aux textes en vigueur, la dénonciation ne peut être prononcée que par l'ensemble des signataires et dans la même forme que sa conclusion. La dénonciation doit être notifiée par les parties à l'Unité Territoriale de LOIRE ATLANTIQUE de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, Consommation, du Travail et de l'Emploi) par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 20 – DEPOT ET PUBLICITE

Les dispositions du présent accord ont fait l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise en date du 27 avril 2012.

Dès sa conclusion, ou le cas échéant après la fin du délai d'opposition, le présent accord sera déposé, à la diligence de l'employeur, en deux exemplaires (dont une version électronique), auprès de l'Unité Territoriale de LOIRE ATLANTIQUE de la DIRECCTE, dont une version sur support papier signé des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera, en outre, déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de NANTES.

Le présent accord pourra être consulté sur le site intranet de l'entreprise, auprès de la Direction des Ressources Humaines. Un exemplaire de cet accord sera remis aux signataires.

Fait à NANTES, le 27 avril 2012

Pour la Direction Générale
Olivier de MARIGNAN

Pour la CFDT
Daniel CRASNIER — Jean-Pierre BOSSARD — Christian REVELEN

Pour la CGT
Gilbert LE DOUARON — Hervé RIVAL

Pour FO
Jean-Loup BALIN — Myriam GUERIN

Pour le SNB
Jean-Claude GAUDET — Maria-Helena GONCALVES — Olivier GRAIGNIC