

Convention collective nationale
IDCC : 7501. – CRÉDIT AGRICOLE
(13 janvier 2000)
(Étendue par arrêté du 7 mars 2000,
Journal officiel du 12 mars 2000)

ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2016
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : *AGRS1797154M*
IDCC : *7501*

Entre

FNCA,

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNECA CFE-CGC

Fédération FO

SUD CAM

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre d'une politique sociale volontariste, le travail à temps partiel vise à concilier les aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, avec les exigences de développement de l'entreprise et la satisfaction des attentes des clients.

La renégociation de l'accord de branche étendu du 13 janvier 2000 régulièrement aménagé jusqu'à ce jour et en dernier lieu le 15 septembre 2011, constitue une opportunité pour consolider le dispositif de travail à temps partiel, et en éclairer le fonctionnement dans les caisses régionales ⁽¹⁾.

Les parties signataires du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords de branche, considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

– le choix de conditions de travail par les salariés.

Les salariés optent librement pour un travail à temps partiel afin de pouvoir mener, aussi harmonieusement que possible, des parcours professionnels et des choix de vie personnelle ;

(1) Par caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

– l’organisation de la caisse régionale qui peut intégrer le temps partiel.

Il s’agit également, dans le cadre de l’organisation de la caisse régionale, de contribuer à faciliter et à fluidifier le processus d’accès des salariés au travail à temps partiel ;

– le développement et le maintien de l’emploi.

Concernant le contenu du présent accord :

Afin de faciliter l’information immédiate et globale des salariés sur le régime applicable au travail à temps partiel, le contenu de l’accord a été enrichi par les dispositions sur le travail à temps partiel figurant dans d’autres accords de branche, comme l’accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, l’accord sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 2 juin 2015, et l’accord relatif aux modalités d’information et de consultation du comité d’entreprise sur la stratégie de l’entreprise et à la mise en place d’un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 6 avril 2016.

Le contenu de l’accord prend également en compte les nouveautés sur le travail à temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l’emploi, de l’ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d’application des règles en matière de temps partiel, et de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Les principales évolutions introduites dans l’accord concernent notamment, la création d’une durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, ainsi que la possibilité pour les salariés d’opter pour une augmentation temporaire de leur travail à temps partiel, par des compléments d’heures convenus dans le cadre d’un avenant à leurs contrats de travail.

En outre, sont renforcés le processus de demande de passage au travail à temps partiel, le statut et le parcours des salariés à temps partiel, ainsi que le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de temps partiel.

Le présent accord est structuré autour des six thématiques suivantes :

- l’introduction et les différentes formes d’organisation du temps partiel ;
- le processus de demande du salarié de travail à temps partiel ;
- la durée minimale des salariés à temps partiel et les heures complémentaires ;
- le statut du salarié à temps partiel (contrat de travail, rémunération...) ;
- le parcours des salariés à temps partiel (formation, évolution, mobilité, priorité d’emploi) ;
- le rôle des institutions représentatives du personnel et droits collectifs (introduction, suivi, évolution du temps partiel...).

Article 1^{er}

Mise en œuvre du travail à temps partiel

Outre les dispositifs spécifiques de travail à temps partiel prévus par la loi (par exemple, le temps partiel dans le cadre du congé parental d’éducation), des horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la caisse régionale peuvent être mis en œuvre.

Dans ce contexte, tous les salariés quel que soit l’emploi occupé, ont le choix entre le travail à temps plein ou le travail à temps partiel.

Article 2

Organisation du travail à temps partiel

Dès lors qu’il est décidé de les mettre en œuvre, les emplois à temps partiel sont proposés à l’ensemble des salariés.

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps plein, quels que soient son statut, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d’un emploi à temps partiel.

Article 3

Différentes formes d'organisation du travail à temps partiel

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la caisse régionale, telle que définie par l'accord sur le temps de travail au Crédit agricole.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- soit journalière;
- soit hebdomadaire;
- soit mensuelle;
- soit annuelle :
 - avec une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année;
 - ou avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, il est possible de conclure une telle convention pour un nombre de jours réduit par rapport au nombre de 205 jours (hors journée de solidarité) prévu par l'annexe II à la convention collective nationale selon les modalités définies ci-après.

Article 4

Durée minimale de travail à temps partiel

Il est institué une durée minimale de travail à temps partiel de 15 heures hebdomadaires, à l'exception des dérogations déjà prévues à l'article L. 3123-7 du code du travail.

Les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, sont regroupés :

- soit sur des journées ou des demi-journées régulières;
- soit sur des journées ou des demi-journées complètes. Par une journée ou demi-journée complète, on entend une journée ou demi-journée continue.

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée d'au moins 24 heures ou un emploi à temps complet, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La caisse régionale porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, chaque année dans le cadre du bilan prévu à l'article 5.2, la caisse régionale informe le comité d'entreprise du nombre d'emplois proposés et du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale hebdomadaire de travail prévue par le présent accord qui sont accordées à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, ainsi qu'au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 5

Rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

Article 5.1

Introduction du travail à temps partiel

Le comité d'entreprise est consulté lors de l'introduction du travail à temps partiel dans une caisse régionale ou en cas de modification importante de ses modalités.

Le comité d'entreprise formule à son initiative toute proposition susceptible d'améliorer le dispositif mis en place dans la caisse régionale. Dans le cadre des échanges sur le travail à temps partiel,

les propositions formulées par le comité d'entreprise peuvent être inscrites dans le calendrier des négociations programmées avec les délégués syndicaux.

Lors de l'introduction d'une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur les catégories de salariés concernés, sur les durées minimales de travail, hebdomadaire ou mensuelle et pendant les jours travaillés, ainsi que sur les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, telles que définies par la caisse régionale.

Lors de l'introduction du travail intermittent, le CHSCT et le comité d'entreprise sont consultés sur les emplois permanents susceptibles de comporter une alternance de périodes travaillées et non travaillées et au cas où la nature des activités exercées ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, tels que définis par la caisse régionale. En cas de recours au travail intermittent, un suivi local sera mis en œuvre.

Lors de l'introduction des dispositifs visés aux deux alinéas précédents, un accord collectif complémentaire doit être conclu dans les caisses régionales pour fixer les modalités prévues au présent article.

Par ailleurs, la mise en place du travail à temps partiel, ainsi que ses modalités d'application, seront examinées dans la caisse régionale, dans le cadre de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2242-5 du code du travail.

Article 5.2

Bilan annuel sur le travail à temps partiel

Chaque année, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, un bilan du travail à temps partiel est présenté au comité d'entreprise. Les éléments de ce bilan sont mis à la disposition du comité d'entreprise dans la base de données économiques et sociales. Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, sur les horaires pratiqués et le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel, sur le nombre d'heures complémentaires ainsi que sur le nombre de demandes, le taux de réponses favorables et les raisons qui ont amené à refuser à des salariés à temps plein le bénéfice du temps partiel et à des salariés à temps partiel le bénéfice du temps plein.

À cette occasion, sont soumises à l'avis du comité d'entreprise les perspectives de développement du travail à temps partiel en ce qui concerne, notamment, les catégories de salariés et les types d'emplois pour lesquels des aménagements d'horaires pourront intervenir en priorité.

En outre, le bilan annuel sur le travail à temps partiel est prolongé par un suivi national présenté chaque année en CPNEFP concernant le nombre ou la part des salariés de 55 ans et plus travaillant à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 6 avril 2016 relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 6

Création d'emplois à temps partiel

Les emplois à temps partiel créés par la caisse régionale doivent être offerts, en priorité, aux salariés de la caisse régionale, selon la procédure prévue à l'article 8 de la convention collective.

Les candidatures doivent être envoyées dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'offre.

Article 7

Demande de travail à temps partiel

Les caisses régionales réserveront une attention particulière à la mise en œuvre des dispositions applicables au processus de demande de passage au travail à temps partiel.

Tout salarié quel que soit l'emploi occupé, désirant bénéficier du travail à temps partiel, ou à temps réduit (pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année), doit le demander par écrit à la direction des ressources humaines, 2 mois à l'avance, avec copie à son responsable hiérarchique. Les candidatures sont examinées par la direction des ressources humaines, qui donne une suite favorable après avis du responsable hiérarchique dans les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail et les nécessités du service. La réponse doit être communiquée dans les 45 jours qui suivent la réception de la demande.

Toutefois, si les conditions de fonctionnement du service ou du bureau le permettent, ces délais peuvent être abrégés, notamment en cas d'accident, de maladie ou de handicap de l'un des membres de la famille du demandeur.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la direction des ressources humaines doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié (adaptation d'organisation, temps partagé...), proposer à ce dernier les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, un entretien sera organisé avec la direction des ressources humaines dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande pour évoquer cette possibilité en fonction notamment des nécessités de l'organisation.

En l'absence de solution et au plus tard dans un délai de 3 mois à compter du refus de la demande, la direction consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié demandeur, en vue d'échanger sur des possibilités alternatives.

Article 8

Durée de l'engagement

Le salarié qui désire travailler à temps partiel a le choix entre deux options :

- travail à temps partiel pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Un troisième renouvellement pourra être accordé, à titre exceptionnel, pour des raisons familiales particulières, voire même au-delà en cas d'accord des deux parties ;
- travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Cette deuxième option peut être exercée à la suite de la première selon les règles prévues à l'article 7 du présent accord.

Les demandes de renouvellement seront effectuées selon les modalités prévues à l'article 7 du présent accord.

Par ailleurs, le salarié qui désire également augmenter temporairement sa durée de travail à temps partiel peut, en accord avec sa direction, convenir de compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail à temps partiel.

En application de l'article L. 3123-22 du code du travail, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, est limité à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les compléments d'heures peuvent être proposés aux salariés qui, tout en souhaitant rester à temps partiel, ont besoin de travailler davantage pour une durée limitée, en raison de contraintes personnelles ou familiales.

Les contraintes ou situations particulières appréciées par les caisses régionales, pourront les amener à proposer en priorité aux salariés concernés, les compléments d'heures à accomplir.

Article 9

Expiration de la période de travail à temps partiel

À l'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée, le contrat de travail du salarié se poursuit sur la base de l'horaire à temps plein dans son poste. En cas d'impossibilité, il est affecté dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire de même qualification et, si possible, dans la même localité ou dans une localité proche.

Article 10

Interruption de la période de travail à temps partiel

La période de travail à temps partiel à durée déterminée pourra être interrompue ou modifiée d'un commun accord, si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière (notamment décès du conjoint, d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, divorce).

Cette disposition s'applique également aux salariés qui occupaient auparavant un emploi à temps plein et qui ont opté pour un travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Article 11

Priorité d'emploi

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les offres d'emploi à temps plein sont diffusées dans les conditions prévues par l'article 8 de la convention collective.

Article 12

Statut des salariés à temps partiel

Article 12.1

Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel, ou l'avenant au contrat de travail, précise notamment l'organisation du temps de travail du salarié et les conditions d'une modification éventuelle de la répartition de son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit être informé 15 jours au moins avant la prise d'effet de cette modification et bénéficier de contreparties adaptées à l'importance du changement.

Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre des horaires fixés pour les différentes unités de la caisse régionale.

L'avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée du travail à temps partiel, mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Pour les salariés en forfait jours, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour une durée déterminée de 1 an, renouvelable deux fois. Il déterminera notamment le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos dans l'année et la rémunération dont le montant sera calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

Article 12.2

Carrière

Le fait pour un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne doit, en aucun cas, le léser dans le déroulement de sa carrière (prise de responsabilités, rémunération des compétences individuelles, etc.).

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En outre, dans le cadre de la gestion des carrières, les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser plus particulièrement sur des notions telles que les compétences et la motivation, et exclure des pratiques discriminatoires liées au temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Durant sa période d'activité à temps partiel, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective comme s'il exerçait une fonction à temps plein.

Article 12.3

Rémunération

La rémunération servie aux salariés travaillant à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux salariés travaillant à temps plein.

Le montant versé est proportionnel au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein.

Les primes et indemnités contractuelles sont versées dans les conditions habituelles, mais proportionnellement au temps de travail.

Toutefois, le montant de la prime de mariage, de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole et de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel.

Le temps partiel établi sur une base annuelle donne lieu à une rémunération lissée et versée sur une base mensuelle. En cas de rupture du contrat, une comparaison est effectuée entre le salaire versé et les heures effectivement travaillées ; le cas échéant, il est procédé à une régularisation.

Article 13

Congés annuels et congés spéciaux

Les droits aux congés payés annuels sont acquis dans les conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Leur durée est équivalente à celle dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

De même, la durée des congés spéciaux prévue en jours ouvrés par l'article 20, I, de la convention collective nationale est adaptée en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel.

Ainsi, par exemple, un salarié travaillant sur la base de 4/5 d'un temps plein répartis sur 4 jours de la semaine, pourra bénéficier dans les conditions de l'article 20 de la convention collective nationale de 8 jours ouvrés au titre du congé mariage, décomptés sur ses jours travaillés, s'absentant ainsi de la caisse régionale 2 semaines comme un salarié à temps plein.

Article 14

Maternité et maladie

Les absences pour maternité, maladie, affection de longue durée se décomptent conformément à la convention collective.

Les rémunérations maintenues ou réduites suivant la durée de l'absence sont toujours calculées sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler conformément aux dispositions prévues.

Article 15

Formation professionnelle

Les actions de formation sont ouvertes aux salariés travaillant à temps partiel.

Ils bénéficient du droit à la formation professionnelle conformément aux textes en vigueur, notamment l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les caisses régionales.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors des heures de travail des salariés à temps partiel, ces actions donnent lieu à paiement ou récupération.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'entretien professionnel dans les conditions prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Cet entretien professionnel a pour objectif de faire un bilan sur les compétences acquises et à développer, un point sur les évolutions professionnelles souhaitées, et de permettre au salarié d'exprimer ses attentes en matière de formation.

En outre, la commission formation du comité d'entreprise examine, le cas échéant, les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Article 16

Droits collectifs

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté. Pour exercer un mandat, ils bénéficient des mêmes crédits d'heures que les représentants du personnel travaillant à temps plein.

Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être diminué de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la convention collective. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Les réunions mensuelles des organismes de représentation du personnel, initiées par la direction, donnent lieu à rémunération lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire du salarié travaillant à temps partiel investi d'un mandat.

Cette rémunération se fait sur la base du tarif de l'heure normale correspondant à celle dudit salarié travaillant à temps partiel.

Article 17

Frais professionnels

Les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais professionnels (primes de transport, de panier, indemnités kilométriques, etc.) sont payées au taux normal.

Article 18

Couverture sociale et retraite

La couverture sociale des salariés travaillant à temps partiel est maintenue et assurée par les organismes habituels, selon la réglementation qui leur est propre.

Article 19

Évolution de la réglementation

Les avantages institués ci-dessus sont à valoir sur tous ceux qui pourraient résulter des textes légaux, réglementaires ou conventionnels à venir.

Article 20

Modalités d'application et durée

Sous réserve des dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords conclus dans les caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à compter du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2021, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2021 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent dispositif, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Fait à Paris, le 23 novembre 2016.

(Suivent les signatures.)