

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

11^{ème} focus

Les temps partiels

(Voir accord collectif PTA pages 93 à 96, 100 et 102 / JOU pages 206-208, 212 et 214)

Les femmes rencontrent encore aujourd'hui des difficultés plus marquées à concilier vie professionnelle et vie personnelle, du fait notamment des charges familiales, et leur carrière connaît plus souvent des interruptions (maternité, congé parental). Tout au long de la négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle signé en avril 2014, la CGT s'est battue non seulement pour que ces choix ne pénalisent pas les

femmes, mais également pour assurer une réelle égalité de traitement avec les hommes qui eux aussi ont le droit de choisir de travailler à temps partiel.

Pour la CGT, le temps partiel ne doit pas être un frein dans l'évolution professionnelle et doit pouvoir s'exercer sur tous les postes, y compris sur des postes à responsabilité.

Organisation du travail à temps partiel

➔ Travail à temps partiel : de quoi s'agit-il ?

Le temps partiel (TP) est à l'initiative du salarié* (TP choisi – quoique pas toujours), ou c'est le poste lui-même qui est à temps partiel (TP subi).

Cette lettre ne traite pas des temps partiels thérapeutiques qui ont des dispositions particulières.

Un salarié* à temps partiel a une durée du travail contractuelle inférieure à la durée légale. La Loi prévoit une durée minimale de travail de 24h/semaine ou 104h/mois, ainsi que des dérogations.

➔ Quelles mentions doivent figurer dans le contrat de travail à temps partiel ?

Le contrat de travail du salarié* à temps partiel, forcément écrit, comporte des informations relatives à : la durée du travail (hebdomadaire ou

mensuelle), sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

➔ Est-il possible de faire varier la durée du travail d'un salarié* à temps partiel ?

La durée de travail prévue dans le contrat de travail doit être respectée. Elle peut néanmoins varier :

- ✓ par l'accomplissement d'heures complémentaires,
- ✓ par un système de modulation annuelle (nécessité d'un accord d'entreprise pour sa mise en place)
- ✓ à la demande du salarié*.

(*) merci de lire salarié-e ou salariés-es

Les temps partiels

Organisation du travail à temps partiel

➔ La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

La répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figurent obligatoirement dans le contrat de travail. Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification ainsi que la nature de celle-ci.

Toute modification de la répartition de la durée du travail, comme tout changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée, est portée à la connaissance du salarié* au moins 7 jours avant. Ce délai peut être exceptionnellement réduit à 3 jours ouvrés.

Le salarié* peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- ✓ l'employeur demande une modification sans respecter les clauses du contrat de travail ;
- ✓ le changement, bien que respectant le contrat de travail, n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou encore une activité professionnelle non salariée.

Si l'employeur souhaite réduire un temps partiel, le salarié* perçoit une indemnisation à 50% du taux de salaire horaire pour chaque heure supprimée.

Dérogations

Par dérogation, les personnels travaillant à temps partiel avant le 28 mai 2013 ont pu conserver les modalités d'organisation du temps de travail qui leur étaient appliquées, conformément à leurs dispositions contractuelles. Ainsi, ceux

qui bénéficiaient au titre du passage de 39 à 35 heures d'une réduction de leur temps de travail sous la forme de jours de RTT, pourront continuer à en bénéficier s'ils ont conclu un accord avant le 28 mai 2013.

Les « heures complémentaires »

➔ Pas d'heures supp mais des « heures complémentaires »

Les salariés* à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures peuvent effectuer des heures complémentaires dont les limites sont mentionnées dans le contrat de travail. Leur volume ne peut excéder le tiers de la durée du travail contractuelle. Ainsi, pour 32h/semaine, les heures complémentaires ne peuvent dépasser 10h/semaine.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10% de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25%. Exemple : Pour un salarié* à 32h/semaine, les 3 premières heures complémentaires (10% de sa durée contractuelle) seront payées 100%, les suivantes (jusqu'à 10h maximum dans le cas présent) seront payées 125%.

En cas de dépassements répétés (2h au moins par semaine sur une période de 12 semaines consécutives) le contrat de travail devra être modifié, sauf opposition du salarié*.

Le salarié* peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de 3 jours avant.

Les salariés* au forfait-jour réduit touchent les 3% (proratisés) comme ceux-celles qui sont à plein temps mais les heures complémentaires ne sont pas payées.

➔ **Particularité (forfait heures supplémentaires) :** Le passage à temps partiel suspend le versement du forfait HS, mais la perte salariale est compensée au prorata du taux d'activité réalisé.

Les temps partiels

Mêmes droits que les temps pleins

Les salariés* à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés* à temps complet :

- ✓ même durée de la période d'essai ;
- ✓ rémunération proportionnelle ;
- ✓ même calcul de l'ancienneté ;
- ✓ égalité d'accès à la formation ;
- ✓ égalité d'accès aux promotions, mesures salariales individuelles et d'évolution de carrière.

➔ Particularités à souligner :

- ✓ l'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié* à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet vacant dès lors que l'intéressé remplit les conditions re-

quisies. De même, un salarié* à temps complet est prioritaire pour prendre un emploi à temps partiel disponible et correspondant à sa catégorie professionnelle.

- ✓ l'utilisation d'un crédit d'heures de délégation ne peut réduire de plus d'un tiers le temps de travail mensuel du salarié*, ⇨ ex : un salarié* à 18h/semaine, soit 78h/mois, ne peut pas utiliser plus de 26h de délégation dans le mois ($78/3 = 26$).

Quand un jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé (JNT), le salarié* bénéficie d'une récupération du jour férié au prorata du temps partiel.

Modalités de prises de congés

Depuis le 1er janvier 2014, les salariés* à temps partiel n'ont plus de congés proratisés mais **5 semaines de congés payés** (soit 25 jours), comme les salariés* à temps plein. Par principe, les droits à congés payés annuels doivent être pris par semaine complète (ex : un salarié* à 4 jours/semaine devra poser 5 jours pour avoir sa semaine de congés). Il est néanmoins possible de prendre des congés pour une durée infé-

rieure. Dans ce cas le nombre de jours correspondant à l'absence se calcule du 1er jour ouvré où le collaborateur aurait dû travailler et tous les jours ouvrés qui suivent, jusqu'au jour ouvré précédant le jour de reprise.

La prise en charge par l'employeur des frais de transport au titre du voyage triennal s'effectue lorsque le salarié* atteint l'équivalent de 3 années de travail à temps complet.

Demander et obtenir un temps partiel

Le **congé parental à temps partiel** est utilisé pour accueillir un enfant : naissance de son enfant ou arrivée au foyer d'un enfant nouveau-né ou d'un enfant adopté.

Le **congé de solidarité familiale** permet d'accompagner un parent ou une personne partageant son domicile et souffrant d'une pathologie grave ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le **temps partiel pour convenance personnelle** peut notamment être utilisé par les parents de jeunes enfants. FTV doit s'efforcer de répondre favorablement aux demandes de parents d'enfant de moins de 12 ans, dans la limite des « raisons de service ».

Ces 3 temps partiels doivent être demandés par lettre recommandée avec avis de réception, entre 15 jours et 6 mois avant la mise en œuvre. Si l'employeur accepte la demande, un avenant au contrat de travail doit être signé précisant la ou les périodes non travaillées. La durée du temps partiel varie entre 3 mois et 1 an, avec reconduction possible. Attention, le retour à temps plein ne se fait pas forcément sur son poste d'origine !

Pour en savoir plus : pages 94 à 96 ou 207 à 209 de l'accord collectif.

Il est également possible d'obtenir un temps partiel via l'accord **Contrat de génération** signé par la seule CGT (lettre hebdomadaire n°12).

Les temps partiels

Demander et obtenir un temps partiel

L'**Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** signé par la CGT prévoit 2 types de temps partiels :

➔ Temps partiel pour mobilité géographique

Dans l'attente du regroupement familial, le salarié* dont le conjoint (salarié* ou non de FTV) subit une mobilité géographique, peut bénéficier d'un passage à 35h sur 4 jours. Cet aménagement est de droit lorsque le couple est salarié de FTV.

➔ Temps partiel sur vacances scolaires

Les salariés* parents d'enfants de moins de 12

ans et à temps partiel peuvent cumuler la prise de leurs jours d'absence sur les périodes de vacances scolaires, soit au maximum 55 jours pour l'Hexagone et la Corse (des adaptations sont prévues pour les outre-mers) :

- ✓ 10 jours ouvrés pour les vacances d'hiver, les vacances de printemps et les vacances de la Toussaint,
- ✓ 20 jours ouvrés pour la période de vacances d'été,
- ✓ 5 jours ouvrés pour les vacances de fin d'année.

La demande doit être formulée par écrit au plus tard le 31 mars de l'année pour une mise en œuvre à partir du 1er septembre de la même année, et après signature d'un avenant au contrat de travail.

Cotisations vieillesse

➔ Cotisations vieillesse des salariés* à temps partiel (à partir de janvier 2015)

Les salariés* à temps partiel parental ou subi peuvent demander à cotiser sur un salaire à taux

plein pour le régime vieillesse de la Sécurité Sociale. FTV prend en charge les cotisations patronales, les salariés* prenant en charge les cotisations salariales. Cette disposition fait l'objet d'un **avenant au contrat de travail**.

Une vraie réforme
portée par la CGT :
la semaine à 32 heures,
pour une meilleure répartition
du travail pour tous
et donc des richesses

La semaine prochaine, focus sur
le contrat de génération

Lettres hebdomadaires

N°0	Présentation
N°1	Heures supplémentaires
N°2	Egalité prof. Femmes-Hommes
N°3	Mesures salariales
N°4	Compte Personnel de Formation
N°5	Droit d'alerte et de retrait
N°6	Temps de travail du week-end
N°7	Frais de mission
N°8	Récupérations
N°9	RTT
N°10	1 ^{er} Mai
N°11	Temps partiels

A venir
Contrat de génération
Bulletin de salaire
Discipline
Droit d'expression
Congé maladie, prévoyance,
Congés supplémentaires
Droits à congés
Entretien annuel professionnel
Forfait-jours
CET ...



R200 - 7, espl. Henri de France
75015 Paris - 01.56.22.88.32