

ACCORD COLLECTIF DE GROUPE SUR LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DU TEMPS PARTIEL DANS LUES ESSO S.A.F. - ESSO RAFFINAGE ET DANS LA SOCIETE EXXONMOBIL CHEMICAL FRANCE

Préambule

Considérant l'évolution du cadre légal et réglementaire sur le temps partiel depuis 1998 et les dispositions de l'accord collectif de branche portant sur l'égalité professionnelle dans les industries pétrolières du 9 avril 2009, la direction et les organisations syndicales se sont réunies les 2 décembre 2010, 13 avril 2011, 8 juillet 2011, 12 juin 2013, 1^{er} octobre 2013, 14 février 2014 et 15 avril 2014 afin de les refléter dans le présent accord.

Il se substitue :

- à l' « Accord sur les modalités de mise en œuvre du temps partiel dans les sociétés Esso S.A.F., Esso Raffinage S.A.F. et Esso REP » du 28 avril 1998.
- et à l' « Accord sur les modalités de mise en œuvre du temps partiel dans les sociétés Exxon Chemical France et Exxon Chemical Polymères » du 26 mai 1998, devenus caducs du fait du présent accord.

Dans un contexte d'ensemble où l'aménagement et la flexibilité du temps de travail permettent au salarié de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les sociétés et organisations syndicales parties prenantes aux présentes conviennent:

- qu'à certaines époques de leur vie active, les salariés peuvent solliciter le passage à temps partiel pour des raisons personnelles.

Temps partiel dans l'UES ESAF-ERSAS et chez EMCF

- que les demandes de passage à temps partiel s'étudient par rapport au contexte organisationnel de l'entreprise

Si des dispositions législatives ou réglementaires étaient plus favorables que les termes du présent accord, elles s'appliquent de plein droit.

Article 1. Objet de l'accord

En application des Articles 321 et 919 alinéa c) de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole, l'objet du présent accord est de compléter en tant que de besoin le cadre légal et réglementaire qui régit le régime de travail à temps partiel, en précisant les conditions dans lesquelles les salariés des sociétés signataires pourront accéder au temps partiel.

L'employeur s'efforce, en fonction des contraintes de l'organisation, de permettre le passage à temps partiel d'un salarié qui en fait la demande ; en pareil cas, l'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est réduite au prorata de son temps de travail.

Article 2. Définition du travail à temps partiel

Seront considérés comme travailleurs à temps partiel et régis dans les termes du présent accord les salariés dont la durée de travail sera inférieure à la durée d'un temps plein affiché en fonction du régime de travail du salarié au sein de son établissement.

Le temps de travail des salariés à temps partiel devra être conforme à la législation en vigueur au moment de la signature de l'avenant au contrat de travail.

Article 3. Emplois ouverts au temps partiel

Dans l'esprit du préambule du présent accord, les parties signataires conviennent :

- de reconnaître que les choix personnels des salariés doivent être compatibles avec les besoins de l'entreprise et l'efficacité de son organisation ;
- d'exclure expressément du temps partiel les postes pour lesquels ce régime de travail serait incompatible avec la nécessaire continuité des opérations, les impératifs de sécurité ou les contraintes de fonctionnement de l'organisation. Par exemple pour un salarié posté, éligible à un passage à temps partiel de droit, si le maintien en régime de quart n'est pas possible compte tenu des contraintes de l'organisation, et en réponse à la demande du salarié, la direction proposera une mutation temporaire sur un poste compatible avec la demande de passage à temps partiel.

Article 4. Conditions d'accès

L'adoption du temps partiel est fondée sur le volontariat et sa mise en place est soumise à l'accord préalable de l'employeur, à l'exception des situations donnant lieu à temps partiel de droit. Les situations d'urgence font l'objet d'une attention particulière.

Conformément à l'article 919 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie du Pétrole et pour tout nouvel avenant temps partiel, la durée initiale de passage à temps partiel devra être déterminée et au plus égale à 24 mois ; le travail à temps partiel pourra être ensuite renouvelé par périodes successives d'une durée égale, par défaut, à celle de la période initiale, sous réserve de l'accord des deux parties.

Les salariés optant pour le passage du régime de travail à temps plein au régime de travail à temps partiel auront l'obligation de préciser par avance pour la période sollicitée la formule de travail souhaitée, parmi celles définies à l'Article 6 ci-dessous ;

Article 5. Modalités d'accès

Le passage à temps partiel peut intervenir à la demande du salarié ou à l'initiative de l'entreprise.

a. Temps partiel de droit :

Le passage de droit à temps partiel peut notamment intervenir dans les situations

- suivantes : - pour un congé parental d'éducation ; - pour un congé de création ou reprise d'entreprise.
- retour de maladie selon aptitude délivrée par le Médecin du Travail ; - reprise d'activité après accident du travail ou maladie professionnelle selon aptitude délivrée par le Médecin du Travail ; - en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave affectant un enfant à charge ;

Saisi de la demande d'un salarié se trouvant dans l'un ou l'autre de ces cas, ou saisi par le Médecin du Travail, l'employeur devra rechercher toutes les possibilités de passage à temps partiel de nature à satisfaire la demande et ce, dans le poste ou dans tout autre poste correspondant à la qualification de l'intéressé, dans les conditions prévues par la loi.

b. A la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise : pour convenance personnelle et dans les emplois satisfaisant aux critères du temps partiel définis à l'Article 3 ci-dessus.

Temps partiel dans l'UES ESAF-ERSAS et chez EMCF

Les demandes de passage à temps partiel seront adressées à la Direction des Ressources Humaines avec copie à la hiérarchie.

Les demandes devront être formulées par écrit au moins trois mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel et devront indiquer la formule de temps de travail souhaitée. Les situations d'urgence feront l'objet d'une attention particulière par l'employeur.

Chaque demande, ou prolongation, fera l'objet d'un suivi personnalisé et recevra une réponse dans un délai n'excédant pas deux mois.

En cas de refus de la part de l'employeur, les motifs du refus devront être portés à la connaissance de l'intéressé par écrit.

Dans ce cadre du passage à temps partiel à la demande du salarié avec l'accord de l'entreprise, les sociétés signataires prennent l'engagement de maintenir aux personnes qui le souhaitent, le bénéfice du temps partiel pendant une durée initiale maximale de 2 ans, durée renouvelable ensuite par périodes successives d'une durée égale à celle de la période initiale par accord entre le salarié et l'employeur.

c. A la demande de l'entreprise avec l'accord du salarié : - dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

D'une manière générale, la société s'engage (via sa Direction des Ressources Humaines) à tenir à la disposition de tout salarié qui souhaiterait des informations sur l'impact qu'aurait sur sa situation un passage à temps partiel, en particulier au regard de sa rémunération, de la prévoyance et du régime de retraite.

Article 6. Formules de travail à temps partiel

Le choix de la formule de travail à temps partiel sera effectué parmi les formules décrites ci-dessous. Les modalités pratiques de mise en œuvre seront définies par la hiérarchie et le salarié, en accord avec la Direction des Ressources Humaines.

Les formules possibles, qui seront précisément définies à l'avance dans l'avenant au contrat de travail, sont les suivantes :

Temps partiel dans l'UES ESAF-ERSAS et chez EMCF

– aménagement hebdomadaire : possibilité de définir une ou plusieurs journées ou demi-journées non travaillées dans la semaine , – aménagement mensuel : possibilité de définir plusieurs journées ou demi-journées non travaillées dans le mois ; – aménagement annuel : sur une base annuelle, possibilité d'alternance de périodes travaillées à temps plein et de périodes non travaillées.

En cas de désaccord sur l'organisation du travail, la demande sera transmise à l'échelon n+1 de l'encadrement, qui statuera avec l'aide de la Direction des Ressources Humaines.

Les salariés qui disposent, à la date d'effet de cet accord, d'un aménagement journalier du temps de travail dans le cadre d'un temps partiel conservent cet aménagement pendant toute la durée de leur temps partiel jusqu'à un éventuel passage à temps plein.

Article 7. Ancienneté, rémunérations, participation-intéressement et compte personnel de formation

- a) L'ancienneté sera mesurée sur la base du temps plein pour ce qui concerne : – la détermination du taux de la prime d'ancienneté ; – la date de versement des gratifications pour longs services ; – le nombre de jours de congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté.
- b) La rémunération sera calculée au prorata du temps travaillé et il en sera ainsi pour : – le salaire de base, – la prime de quart, – la prime d'ancienneté, – la prime mensuelle
- c) Les gratifications pour longs services seront calculées en fonction du temps de travail effectif moyen depuis le début de la carrière.
- d) La prime de transport sera payée, sans décompte au prorata du temps travaillé.
- e) Le Compte Personnel de Formation sera crédité au prorata du temps travaillé. Pour les salariés à temps partiel de 80⁰/10 et plus, les droits sont acquis à taux plein.

Article 8. Congés payés, jours fériés, jours de repos réduction du temps de travail et compte épargne temps

Pour toutes les formules d'aménagement du temps de travail, les principes de prise de congé cidessous s'appliqueront et annulent l'obligation de prise de CP par blocs de 5 jours en vigueur précédemment.

a) Congés payés

11 Aménagement hebdomadaire ou mensuel :

Les droits aux congés seront attribués sans réduction proportionnelle au temps travaillé, ceci aussi bien pour les droits de base que pour les jours supplémentaires pour ancienneté.

De même, l'enregistrement des jours de congés se fera comme si le salarié travaillait à temps plein : le premier jour de congé est le premier jour où l'intéressé aurait dû travailler compte tenu de son régime de temps partiel ; le dernier jour de congé est le dernier jour ouvré précédent la reprise du travail, même si ce jour est réputé non travaillé dans le régime de temps partiel.

Exemples : salarié ne travaillant pas le mercredi : s'il s'absente du mardi soir au lundi matin suivant, il aura pris 2 jours de congés (le mercredi précédant le jour de congé ne compte pas) ; s'il s'absente du lundi soir au vendredi matin suivant, il aura pris 3 jours de congés ; s'il s'absente du vendredi soir au jeudi matin suivant, il aura pris 3 jours de congés.

Afin que le principe d'égalité entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel soit respecté, les périodes de prise de congés payés du salarié à temps partiel devront conduire au décompte d'autant de jours ou % journées non travaillés que si l'intégralité de ses congés (y compris jours pour ancienneté et jours de relève pour les postés) était posée en une seule fois.

L'avenant au contrat de travail mentionnera le nombre de jours de CP à décompter sur des journées habituellement non travaillées dans le cadre du temps partiel, nombre arrondi à la demijournée inférieure. [N.B : l'obligation de prise de congés par bloc de 5 jours est ainsi rendue caduque (réf. : accords de 1998 mentionnés au préambule)]

Temps partiel dans l'UES ESAF-ERSAS et chez EMCF

Le salarié devra tenir à disposition de sa hiérarchie et de la Direction des Ressources Humaines un calendrier de suivi à jour de ses congés payés, précisant les congés payés pris sur des jours habituellement non travaillés (voir exemple de suivi en annexe I).

Sur un exercice, si le nombre de CP décompté sur des journées non travaillées est inférieur au nombre de jours dus, le nombre de jours manquants sera repris des droits à congés de l'année suivante.

Sur un exercice, si le nombre de CP décompté sur des journées non travaillées est supérieur au nombre de jours dus, le nombre de jours excédentaires sera crédité aux droits à congés de l'année suivante.

Exemples :

- Si le droit à congés payés pour un salarié à temps plein est de 32 jours ouvrés et que le salarié ne travaille pas 1 jour par semaine (80%)
Le salarié devra veiller à poser ses congés de façon à ce que 6 jours (z arrondi de $32 \text{ jours} \times (100\% - 80\%/100)$) habituellement non travaillés dans le cadre de son temps partiel soient décomptés sur les congés payés de la période annuelle de congés (du 1er juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1).
- Si le droit à congés payés pour un salarié à temps plein est de 32 jours et que le salarié ne travaille pas une 1/2 journée par semaine (90%/100)
Le salarié devra veiller à poser ses congés de façon à ce que 6 demi-journées (z arrondi de $32 \text{ jours} \times (100\%/100 - 90\%/100)$) habituellement non travaillées dans le cadre de son temps partiel soient décomptées sur une période annuelle de congés. »

21 Aménagement annuel :

Les jours résultant du droit légal seront accordés au prorata du temps de travail effectif et seuls les jours de congés pris sur des jours travaillés seront déduits du solde de congés payés.

b) Jours fériés

Lorsqu'un jour habituellement travaillé par un salarié à temps partiel sera férié, il sera chômé et payé.

Lorsqu'un jour férié sera un jour non travaillé par le salarié à temps partiel, il n'y aura pas de compensation.

c) Jours de repos réduction du temps de travail (RTT)

Temps partiel dans l'UES ESAF-ERSAS et chez EMCF

Les jours de repos réduction du temps de travail (RTT) sont acquis au prorata de la durée du travail (en retenant l'arrondi à la demi-journée le plus favorable au salarié).

d) Compte épargne temps

Les modalités de fonctionnement du compte épargne temps pour les salariés à temps partiel sont définies dans l'accord de groupe sur le compte-épargne temps.

Article 9. Maternité, paternité

En cas de congé maternité, ou paternité, durant la période du temps partiel, l'indemnité compensatrice de rémunération versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de repos de la Sécurité Sociale sera calculée sur un salaire déterminé sur la base du temps de travail effectif moyen de la carrière et cela dès le premier jour d'absence.

Article 10. Retraite

Les personnes passant d'un régime de travail à temps complet à un régime à temps partiel auront la faculté de cotiser à l'Assurance Vieillesse dans les mêmes conditions d'assiette que si leur activité était exercée à temps plein. Dans ce cadre, les cotisations salariales additionnelles seront à la charge du salarié. Sous condition d'un temps partiel équivalent à au moins 80⁰/0 d'un temps plein, l'employeur prendra à sa charge les cotisations patronales additionnelles.

Article 11. Heures complémentaires et heures supplémentaires

Les salariés à temps partiel pourront être amenés sur demande écrite de leur hiérarchie présentée avec un préavis de 3 jours ouvrés, à effectuer des heures de travail au-delà de la durée prévue au contrat de travail.

Les parties signataires décident de porter la limite de ces heures de travail, dites "heures complémentaires", au quart (25%) de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail figurant au contrat. étant précisé que, conformément à l'article L 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à un niveau supérieur ou égal à la durée du travail à temps plein applicable dans l'établissement.

Cette possibilité d'extension de la durée du travail au-delà du 111⁰e de la durée de travail, sera toutefois conditionnée par l'accord préalable du salarié.

Temps partiel dans l'UES ESAF-ERSAS et chez EMCF

La rémunération des heures supplémentaires ou des heures complémentaires ainsi travaillées jusqu'au 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail figurant au contrat donneront lieu aux majorations réglementaires en vigueur.

Lorsque la durée de travail est fixée dans le cadre de l'année et dans des circonstances exceptionnelles, elle pourra donner lieu à des "heures supplémentaires", travaillées en sus des heures complémentaires.

- Ces heures supplémentaires devront avoir été demandées par la hiérarchie sous préavis de 3 jours ouvrés et elles seront rémunérées dans les conditions de majoration en usage dans l'entreprise pour ce type d'heures de travail.
- Les heures complémentaires et les heures supplémentaires exceptionnelles ne pourront être effectuées que dans les périodes travaillées prévues au contrat ; leur total ne pourra être supérieur au quart (25⁰/0) de la durée annuelle fixée par le contrat de travail au cours d'une même année.

Article 12. Contrat de travail

La formule de temps partiel mise en œuvre devra s'accompagner de la signature d'un contrat de travail pour les nouveaux engagés ou d'un avenant au contrat de travail d'origine pour les salariés de l'entreprise optant pour le temps partiel.

Ce contrat ou cet avenant devront mentionner expressément : la qualification du salarié, la durée et les modalités de travail à temps partiel, la rémunération, les conditions de la modification éventuelle des plages travaillées et non travaillées, la limite des heures complémentaires possibles, la durée de l'engagement au temps partiel ainsi que la priorité d'affectation dans les emplois à temps complet.

Dans le cadre d'un changement de poste d'un salarié à temps partiel, celui-ci pourra demander la liste des tâches supprimées pour diminuer de façon effective sa charge de travail.

Pour les nouvelles demandes de passage à temps partiel, les avenants au contrat de travail devront également spécifier les tâches qui seront supprimées pour diminuer de façon effective la charge de travail du salarié, en adéquation avec la diminution du temps de travail.

La durée déterminée de l'avenant sera définie conformément à l'article 4 alinéa 2 du présent accord reprenant l'article 919 de la Convention collective applicable.

Article 13. Statut du personnel travaillant à temps partiel

Quelle que soit la nature du contrat de travail, le personnel travaillant à temps partiel sera pris en compte dans l'effectif de l'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Le salarié à temps partiel sera électeur et éligible aux élections professionnelles dès lors qu'il remplira les conditions d'ancienneté requises ; de même, il pourra exercer tout mandat de représentation syndicale dans l'entreprise,

Article 14. Egalité de traitement

Les salariés pratiquant des horaires à temps partiel bénéficieront, dans les conditions d'application spécifiques du présent accord, des mêmes types de droits reconnus par la loi, les conventions et les usages d'entreprise que les salariés à temps plein.

A qualification égale et compétence équivalente. ils seront traités de manière identique au personnel travaillant à temps plein pour ce qui touche à la gestion de la politique salariale. au déroulement de la carrière. aux possibilités de promotion et à l'accès à la formation professionnelle.

Article 15. Retour au temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité d'affectation dans les emplois à temps complet ressortissant de leur qualification professionnelle ou d'un emploi équivalent qui pourraient être créés ou qui deviendraient vacants conformément à l'article L3123-8 du code du travail ; la liste de ces emplois leur sera communiquée, sur leur demande, préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Les personnes qui souhaiteraient bénéficier de cette priorité d'affectation devront en informer leur hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines en respectant un préavis de deux mois.

Les demandes de retour au temps plein qui émaneront de personnes travaillant à temps partiel depuis moins de deux ans feront l'objet d'un examen au cas par cas.

Le changement de régime de travail ne pourra pas intervenir pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour motif de congés payés, maladie, maternité, formation, etc...

Article 16. Durée et modalités de suivi

Le présent accord prend effet à sa date de signature et est conclu pour une période indéterminée.

Conformément à la législation en vigueur, les comités d'entreprise et les comités d'établissement seront informés trimestriellement du nombre de salariés à temps partiel, en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe.

Les bilans sociaux, communiqués aux comités d'entreprise ou aux comités d'établissement ainsi qu'aux délégués syndicaux, font état du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Article 17. Publicité

Le présent accord sera, après notification et expiration du délai d'opposition, déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, unité territoriale des Hauts de Seine et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre. Il sera disponible sur l'Intranet de l'Entreprise.

Annexe

- 3 exemples suivi Congés payés, temps partiel à 80⁰/0

Fait à Courbevoie, le 17 juin

Taux temps partiel

Droits annuels CP

de i.S non travaillés à inclure dans CPs

[illegible]

6.24.1	35 / 1.338 / 0.018	100	100
6.24.2	100 / 1.338 / 0.018	100	100

Norm:

Matricule:

Droits annuels CP 32 jours

Nbre de jrs non travaillés à inclure dans CPs

Solides CP	-	Irs non travaillés restant à décompter
		0.00 Report/Retorse exercice suivant

AD

Exemple: Personnel de jour

Matricule:

Nom:

jour non travaillé le mercredi
Taux temps partiel

888

Droits annuels CP

Nbre de Jrs non travaillés à inclure dans CP's

1er jour ouvré d'absence			8		CP décomptés	dont Jours non travaillés décomptés
R	CE	0 4 8	00 -N EE			
R	E		E			
R	E					
R	E					
						8

Solides CP	-1,00	Jrs non travaillés restant à décompter	-1,00
		Report/Reprise au 1/6/15	0,00

254