

**AVENANT CONCERNANT
LES MODALITES DU TRAVAIL
A TEMPS PARTIEL**

Le présent avenant aux protocoles d'accord sur la réduction du temps de travail portant sur les modalités 1 d'une part, et sur les modalités 2 et 3 d'autre part, a pour objet de définir les règles concernant le travail à temps partiel chez Sema Global Services.

PREAMBULE

Le travail à temps partiel permettant souvent de concilier la vie professionnelle avec la vie familiale fait l'objet d'une demande de la part des salariés. Cet avenant précise les règles relatives aux différentes formes de temps partiels légaux en les conciliant avec la réduction du temps de travail.

La nouvelle loi Aubry II a redéfini le travail à temps partiel. Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à un temps plein. En conséquence, les parties signataires attirent l'attention sur le fait que tout salarié demandant un temps partiel supérieur à 4/5^e d'un temps plein, ne peut plus désormais bénéficier des aides de la CAF.

Par ailleurs, conformément à la circulaire « Questions/Réponses » sur la loi Aubry II du 19 janvier 2000, datée du 06 décembre 2000, les Ingénieurs et Cadres qui bénéficient d'un Forfait Jours ou d'un Forfait annuel en Heures, et qui ont une durée de travail arrêtée d'un commun accord sur la base d'un plafond annuel inférieur au plafond instauré par les articles 4.2 et 5.2 du protocole d'accord sur la réduction du travail traitant des modalités 2 et 3, sont dits salariés à «temps réduit ».

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord est applicable à la Société Sema Global Services, dont le siège social est situé 16-20, rue Barbes, 92120 Montrouge, immatriculé au RCS de Nanterre sous le N° B 391 065 489, à l'exclusion du personnel expatrié ou détaché pendant la durée de leur mission à l'étranger.

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL OU A TEMPS REDUIT

Sont considérés à temps partiel ou à temps réduit les salariés dont la durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à celle correspondant à un temps plein.

Le temps partiel est donc inférieur à 35 heures hebdomadaires, 151.67 mensuelles, ou à la durée annuelle de travail calculée conformément à l'article 3.2 du protocole d'accord sur la réduction du temps de travail traitant des modalités 1.

Le travail est dit à temps réduit lorsque la durée de travail du salarié est inférieure à la durée annuelle de travail calculée conformément aux articles 4.2 et 5.2 du protocole d'accord sur la réduction du temps de travail traitant les modalités 2 et 3.

ARTICLE 3 - DEMANDES DE TEMPS PARTIEL OU TEMPS REDUIT

Les demandes écrites des salariés souhaitant travailler à temps partiel ou à temps réduit doivent être envoyées au supérieur hiérarchique pour accord, puis adressées à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, trois mois avant la prise d'effet. Sauf dispositions particulières du présent avenant, ces demandes doivent comporter la durée de travail souhaitée, ainsi que sa répartition sur la semaine ou sur le mois, et la date de prise d'effet souhaitées.

Une réponse écrite est apportée dans les deux mois à compter de la réception de la demande.

Le refus doit être motivé de façon détaillée.

Les salariés à temps partiel au moment de l'application de l'accord peuvent faire une demande écrite de passage à temps plein par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre échange. Cette demande est traitée en priorité.

ARTICLE 4 - MODALITE DE GESTION DES HORAIRES DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL OU TEMPS REDUIT

Les salariés, restant à temps partiel ou à temps réduit, au moment de l'application de l'accord, voient leur temps de travail réduit au prorata de leur temps partiel. Cette réduction du temps de travail ne constitue pas une modification de leur contrat de travail.

Ils conservent une répartition identique des journées de travail sur la semaine.

4.1 - Salariés en modalités 1

Ces salariés ont un temps de travail dont la durée est définie en heures dans leur avenant à temps partiel.

En accord avec son responsable le salarié à temps partiel peut aussi bénéficier de jours de repos prévus à l'article 3.2 du protocole d'accord sur la réduction du temps de travail traitant des modalités 1, en contrepartie d'une durée hebdomadaire de travail supérieure à son horaire contractuel à temps partiel.

Les salariés qui bénéficient de cette organisation reçoivent par écrit la nouvelle durée de travail qui en découle.

Les heures de travail hebdomadaires doivent être réparties sur un nombre de jours de travail correspondant à la proratisation demandée. Cette répartition doit respecter au mieux la durée moyenne d'une journée de travail fixée à 7 heures par le protocole sur la réduction du temps de travail (ainsi un temps partiel de 4/5, soit 28 heures doit être réparti à raison de 4 journées de 7 heures et non pas, par exemple, de 3 journées de 9.33 heures). Des circonstances particulières acceptées par la hiérarchie peuvent entraîner une autre répartition.

4.2 - Salariés en modalités 2

Pour les salariés en Forfait Jours, le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de RTT sont calculés à proportion du temps réduit demandé et accepté.

Pour les salariés en Forfait Heures le nombre annuel d'heures travaillées est calculé à proportion du temps réduit demandé et accepté, ainsi que le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de RTT.

Lors d'un passage à temps partiel en cours d'année, la régularisation des droits à jours de RTT est effectuée sur l'année en cours lorsque le salarié n'a pas épuisé tous ses droits à RTT, et sur l'exercice suivant lorsque le salarié a déjà pris au moment du passage à temps partiel plus de jours de RTT que ceux auxquels il a normalement droit.

4.3 - Salariés en modalités 3

Le nombre de jours travaillés et le nombre de jours de RTT sont calculés à proportion du temps réduit demandé et accepté.

Lors d'un passage à temps partiel en cours d'année, la régularisation des droits à jours de RTT est effectuée sur l'année en cours lorsque le salarié n'a pas épuisé tous ses droits à RTT, et sur l'exercice suivant lorsque le salarié a déjà pris au moment du passage à temps partiel plus de jours de RTT que ceux auxquels il a normalement droit.

ARTICLE 5 - GARANTIES APPLICABLES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS REDUIT

Chaque salarié à temps partiel ayant effectué une demande écrite conformément à l'article 2 se voit remettre un avenant à son contrat de travail comportant :

- la durée du travail et sa répartition entre les jours de travail de la semaine ;
- le délai de prévenance de deux semaines pour modifier cette répartition, ainsi que les cas dans lesquels peut être modifiée cette répartition ;

- pour les salariés en modalités 1, les modalités selon lesquelles sont communiqués par écrit les horaires de travail.

Pour les salariés relevant des modalités 1, le volume des heures complémentaires ne peut excéder le dixième de la durée de travail contractuelle, sans que ces heures ne puissent porter l'heure de travail à 35 heures hebdomadaires.

Le salarié doit être informé par son supérieur au moins trois jours avant la date à laquelle doivent être effectuées ces heures complémentaires.

Les heures complémentaires seront demandées en priorité sur les jours travaillés du salarié à temps partiel. Si la demande porte sur un jour habituellement non travaillé, l'accord du salarié est requis.

Lorsqu'il est constaté, sur une période de douze semaines consécutives ou sur une période de douze semaines non consécutives incluses dans une période de 15 semaines, que l'horaire hebdomadaire réel de travail du salarié dépasse de plus de deux heures son horaire contractuel, le salarié se voit proposer par son supérieur hiérarchique la possibilité d'intégrer ce dépassement dans son horaire contractuel.

Cette modification de son horaire contractuel est proposée au salarié par écrit. Celui-ci dispose alors de deux semaines pour exprimer par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sa réponse. Dans le cas d'une réponse positive du salarié, la modification est mise en œuvre le 1^o jour du mois suivant avec deux semaines de battement. Dans le cas d'une réponse négative, l'horaire initial est maintenu.

Cette modification n'a pas lieu, lorsque ce dépassement de l'horaire contractuel résulte du recours aux jours de repos prévus à l'article 3.2 du protocole d'accord sur la réduction du temps de travail traitant des modalités 1.

ARTICLE 6 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL MODULE

Cette modalité, introduite par la loi Aubry II, permet d'adapter l'horaire de travail des salariés à temps partiel à la fluctuation de la charge d'activité du service ou du projet.

Les parties, reconnaissant l'intérêt que peut présenter ce dispositif, définissent les règles d'utilisation suivantes.

Le temps partiel modulé permet, dans certaines limites, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée par le contrat à temps partiel, sur tout ou partie de l'année, à condition que sur cette période l'horaire moyen corresponde à l'horaire contractuel. Ces dispositions s'appliquent aux salariés en modalités 1.

Dès lors qu'ils travaillent dans un service ou projet dont le travail est organisé en modulation du temps de travail, les horaires de travail des salariés à temps partiel peuvent être modulés.

La variation des horaires de ces salariés ne peut excéder, en plus ou en moins, 15% de la durée de travail contractuelle.

Dans le respect de ces limites, les salariés à temps partiel modulé ne peuvent travailler, en tout état de cause plus de 32 heures sur une semaine, ni moins de 14 heures par semaine et 3.5 heures par jour de travail.

Conformément à l'avenant sur la modulation, chaque salarié reçoit par écrit trimestriellement, avant sa mise en place, le programme indicatif de la répartition des heures de travail. A ce document sont joints les horaires quotidiens de travail correspondant à chaque période de modulation.

Les horaires de travail ne peuvent être modifiées que dans le cas de variations imprévues de la charge d'activité du service ou du projet et sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux semaines.

Le décompte du temps de travail de ces salariés est soumis aux mêmes modalités que les salariés en modulation. Ils décomptent leurs heures de travail à l'aide des relevés mensuels d'activité.

La rémunération de ces salariés est lissée dans les conditions prévues par l'avenant concernant la modulation.

La rémunération mensuelle sera basée sur l'horaire mensuel moyen de la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement pratiqué.

En cas d'absence rémunérée ou non, le paiement ou la retenue est effectué au moment de l'absence, sur la base de la rémunération lissée.

En cas de cessation, exceptionnelle, du temps partiel modulé avant la fin de la période, une régularisation est effectuée par comparaison entre l'horaire réellement effectué et l'horaire mensuel moyen contractuel sur la même période.

Les heures qui, éventuellement, dépasseraient cette moyenne, seront soumises au régime des heures complémentaires.

Lorsqu'un salarié n'a pas effectué la totalité de la modulation du fait de son départ de la société, sa rémunération est régularisée par comparaison entre le nombre d'heures réellement accomplies et celui correspondant à l'application sur la période de présence de l'intéressé, de la moyenne hebdomadaire contractuelle.

Sur le solde de tout compte, les heures excédentaires sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires, et les heures en débit, sauf en cas de licenciement pour motif économique, sont déduites.

Lorsque le salarié change de service ou de société en cours de période de référence, et n'accomplit pas la totalité de la modulation prévue, les heures effectuées dans le cadre de cette modulation inachevée sont prises en compte dans le volume d'heures annuelles de travail à effectuer, défini dans le protocole d'accord sur la réduction du temps de travail.

Lorsque le salarié, du fait par exemple de son entrée dans la société ou d'un changement de service, entre en cours de période de modulation sans pouvoir bénéficier, dans cette modulation incomplète, de l'application de son horaire contractuel hebdomadaire en moyenne, les heures excédents cette moyenne lui seront rémunérées comme des heures supplémentaires en fin d'année.

Si au contraire, du fait de la modulation, l'horaire moyen de travail réellement effectué hebdomadairement se révèle être inférieur à son horaire contractuel, sa rémunération sera maintenue, moyennant, le cas échéant, la possibilité d'effectuer un complément d'heures pour respecter son horaire contractuel.

ARTICLE 7 - LE TEMPS PARTIEL OU TEMPS REDUIT POUR RAISONS FAMILIALES

Ce nouveau dispositif, introduit par la loi Aubry II, permet aux salariés, à leur demande, de bénéficier d'un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de leur vie familiale. Les salariés à temps réduit peuvent également bénéficier de ce dispositif.

Les salariés bénéficient ainsi d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine d'interruption.

Les demandes écrites doivent être envoyées au supérieur hiérarchique pour accord, puis adressées par écrit à la Direction des Ressources Humaines par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, trois mois avant la prise d'effet.

Ces demandes doivent comporter le nombre de semaines non travaillées, ainsi que leur répartition sur l'année, la durée du travail annuelle qui en découle, et la date de prise d'effet envisagée.

La Direction des Ressources Humaines envoie une réponse écrite et motivée dans les deux mois à compter de la réception de la demande.
Le refus doit être motivé de façon détaillée.

En cas d'accord, un avenant au contrat est conclu, précisant les périodes travaillées, ainsi que la durée annuelle du travail à temps partiel.

La répartition des périodes travaillées et non travaillées ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié, et donne lieu à un nouvel avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel ou à temps réduit ont une rémunération lissée sur l'année. Le salarié bénéficie ainsi de périodes de travail et de périodes non travaillées correspondant à son temps partiel ou incomplet.

Pendant les périodes de travail, il est occupé à temps plein suivant les dispositions applicables aux modalités dont il relève.

Pendant les périodes non travaillées il continue à percevoir sa rémunération lissée sur l'année.

ARTICLE 8 - DATE D'EFFET ET PUBLICITE

Il est expressément convenu entre les parties que la date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2000 et qu'il s'applique pour l'ensemble de l'exercice 2000, les modalités de la réduction de la durée du travail intervenues, y compris sous la forme d'avenants aux contrats individuels de travail, étant ainsi réputées avoir été mises en œuvre en application du présent avenant.

Il sera déposé, sur l'initiative de la direction, au greffe du conseil des prud'hommes et auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Il sera affiché sur les panneaux de la direction dans tous les établissements.

Enfin, chaque salarié pourra en obtenir un exemplaire.

Fait à Nanterre, le 11 Mai 2001
En 7 exemplaires originaux.

Pour la Direction
Ph. de SAINT-ALBIN
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT
Noël JOUAN

Pour la CFE/CGC
Francis CARILLIER

Pour la CFTC
Antoine de GIVRY

Pour la CGT-FO
Daniel BRIZARD

Pour la CGT