

ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Entre, Les entreprises visées au titre I du présent accord, représentées par Monsieur Germain FEREC, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

Et, Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

L'accord du 2 avril 1999 relatif aux mesures de travail à temps partiel au sein du Groupe AXA, conclu dans le cadre de la Représentation Syndicale de Groupe (RSG), actait les modalités applicables en matière de travail à temps partiel dans l'attente d'une négociation portant sur la définition de dispositions adaptées au Groupe AXA en France.

L'échéance de cet accord fixée initialement au 31 décembre 1999 a été prorogée, par avenant en date du 21 décembre 1999, jusqu'au 31 décembre 2000, et par avenant en date du 18 décembre 2000, jusqu'au 30 avril 2001.

Le présent accord fixe les modalités d'application des principes définis au Titre VI de l'accord cadre sur l'OARTT du 1^{er} février 2000.

Le présent accord fixe les principes relatifs au travail à temps partiel au sein du Groupe AXA en France, mettant ainsi un terme à toutes les dispositions conventionnelles existant précédemment sur ce sujet.

Le présent accord repose sur les principes directeurs suivants :

∑ la nécessité d'harmoniser les différentes dispositions conventionnelles relatives au travail à temps partiel,

∑ la volonté de permettre aux salariés qui le souhaitent, d'aménager leur temps de travail dans le cadre de formules de travail à temps partiel,

Σ le souci d'adapter les dispositions conventionnelles concernant le travail à temps partiel au nouveau contexte issu de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail dans les entreprises du Groupe Axa en France,

Σ la nécessité d'adapter les dispositions conventionnelles au nouveau cadre juridique concernant le travail à temps partiel défini par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Σ la simplification de la gestion administrative des différentes formules de travail à temps partiel.

Les parties signataires du présent accord sont convenues des dispositions suivantes.

SOMMAIRE

Page

TITRE I - OBJET DE L'ACCORD

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION	5
--	----------

TITRE II - PRINCIPES ET DEFINITIONS CONDITIONNANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 2 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	5
--	----------

ARTICLE 3 - PRINCIPE D'EGALITE DE TRAITEMENT	5
---	----------

ARTICLE 4 - ACCES AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	6
---	----------

TITRE III - L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 5 - LES FORMULES CLASSIQUES DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	8
---	----------

ARTICLE 6 - LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL EN RAISON DE BESOINS FAMILIAUX	9
--	----------

ARTICLE 7 - LES FORMULES MIXTES	11
--	-----------

TITRE IV - MODALITES TRANSITOIRES

ARTICLE 8 - CHAMP D'APPLICATION	12
--	-----------

ARTICLE 9 - MODALITES	12
------------------------------	-----------

ARTICLE 10 - SORTIE PROGRESSIVE DES MAJORATIONS DE REMUNERATION	12
--	-----------

TITRE V - MESURES SPECIFIQUES SALARIES D'ORIGINE UAP

ARTICLE 11 - RETRAITE COMPENSEE	14
--	-----------

ARTICLE 12 - COTISATIONS COMPENSEES EN MATIERE D'ASSURANCE FACULTATIVE DECES	14
---	-----------

TITRE VI - CLAUSES GENERALES

ARTICLE 13 - MISE EN ŒUVRE, DUREE ET SUIVI DE L'ACCORD	14
---	-----------

ARTICLE 14 - REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION	14
--	-----------

ARTICLE 15 - DEPOT ET PUBLICITE	15
--	-----------

ANNEXE	16
---------------	-----------

TITRE I - OBJET DE L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord, qui fait suite à l'accord-cadre R.S.G. du 1^{er} février 2000 sur l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail (OARTT), fixe les principes et définitions relatifs à l'aménagement des horaires de travail à temps partiel dans les entreprises relevant du périmètre de la R.S.G.

Ces dispositions intègrent les modifications juridiques ressortant notamment de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés auxquels s'appliquent les dispositions de l'accord-cadre RSG du 1^{er} février 2000 précité, à l'exception des cadres dont le temps de travail est décompté en jours.

La situation de ces cadres fait l'objet d'un accord spécifique qui fixe les modalités des conventions de forfait annuel en jours, inférieures au plafond conventionnel.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés de Direct Assurance relevant du champ d'application de l'accord conclu au sein de cette entreprise le 28 décembre 2000 concernant la modulation et la réduction du temps de travail de la Direction des Opérations d'Assurance.

TITRE II - PRINCIPES ET DEFINITIONS CONDITIONNANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Article 2 - Définition du travail à temps partiel

Les salariés dont la durée du travail décomptée en heures est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérés comme des salariés à temps partiel.

Pour déterminer la durée de travail des salariés à temps partiel, l'accord-cadre sur l'OARTT fixe par principe la durée annuelle de travail à 1554 heures et la durée hebdomadaire de travail moyenne sur l'année de 34 heures (nombre de semaines sur l'année : 45,7).

Les salariés dont la durée du travail décomptée en heures est inférieure aux durées conventionnelles précitées sont considérés comme des salariés à temps partiel, quelles que soient les modalités d'organisations du temps de travail retenues et fixées au titre III du présent accord.

Dans les entreprises, les directions ou les services où les durées de travail annuelle et hebdomadaire, pour les salariés à temps complet, sont inférieures aux durées moyennes de travail rappelées au deuxième alinéa du présent article, les salariés à temps partiel sont ceux dont la durée de travail est inférieure à celle pratiquée par les salariés à temps complet.

Article 3 - Principe d'égalité de traitement

Les salariés qui travaillent à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet soit par la loi, soit en vertu du statut collectif applicable (accords collectifs ou usages). Ce principe se traduit notamment par une acquisition intégrale de l'ancienneté et par des éléments de rémunération calculés au prorata du temps de travail réellement accompli.

De même dans le cadre de ce principe d'égalité de traitement, le volume d'activité confié aux salariés à temps partiel prend en compte le temps de travail réellement accompli dans l'entreprise. Les critères de leur évolution de carrière, de rémunération et les conditions d'accès à la formation professionnelle sont identiques à ceux des salariés à temps complet.

Les parties signataires du présent accord constatent que les salariés à temps partiel souhaitent bénéficier des modalités relatives à l'horaire variable lorsque celui-ci est pratiqué dans leur entreprise, direction ou service. Les signataires confirment, dans le cadre du principe d'égalité de traitement, leur volonté de permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier des dispositions relatives à l'horaire variable telles que définies par l'article 7.2 de l'accord cadre du 1^{er} février 2000 sur l'OARTT.

La volonté des salariés à temps partiel de bénéficier des dispositions de l'horaire variable, qui constitue une dérogation aux dispositions de l'article 212.4.3 du Code du Travail, sera formalisée dans le cadre de l'avenant à leur contrat de travail.

La variation de la durée du travail au-delà de celle fixée contractuellement relève de l'entière responsabilité des salariés ; les aménagements d'horaires, et le cas échéant les reports organisés dans le cadre de l'horaire variable, ne constituent pas une modification de la répartition de la durée du travail.

Dans le cadre de l'horaire variable, les heures complémentaires sont des heures effectuées à la demande expresse de la hiérarchie en dehors des plages mobiles de l'horaire variable. Le régime des heures complémentaires est celui défini par les dispositions de l'article 212.4.3 du Code du Travail.

Les salariés qui travaillent à temps partiel entrent dans le cadre de la gestion concertée du temps de travail.

Article 4 - Accès au travail à temps partiel

ARTICLE 4.1 - LE TEMPS PARTIEL CHOISI

4.1.1 - Principes

L'accès aux nouvelles formules de travail à temps partiel est ouvert aux salariés visés à l'article 1^{er} du présent accord dans les conditions fixées par les dispositions ci-dessous, dès lors que l'organisation des entreprises le permet.

4.1.2 – Modalités d'accès

Tout salarié désirant bénéficier des formules à temps partiel doit en faire la demande par écrit auprès de la D.R.H. de l'entreprise.

Il devra, au titre d'une demande de formule pour besoins familiaux, mentionner les besoins familiaux qui le conduisent à solliciter le recours à l'une des formules prévues.

Dans le mois qui suit la demande du salarié, la D.R.H. examinera avec la hiérarchie les différentes possibilités d'aménagement de l'organisation du travail permettant l'accès au temps partiel du demandeur sur le poste occupé.

Dans le cas d'impossibilité motivée, la D.R.H. recherchera la possibilité de proposer un emploi à temps partiel de qualification au moins équivalente au sein de l'entreprise ou, avec l'accord du salarié, au sein de toute autre entreprise du Groupe.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail formalise cet accord. Le refus de la direction d'accorder un temps partiel sera notifié, et motivé, par écrit au salarié dans le mois qui suit la réception de sa demande

4.1.3 - Délai

La D.R.H. s'engage, après consultation de la hiérarchie du salarié, à apporter sa réponse écrite au plus tard dans le mois qui suit la réception de la demande du salarié.

4.1.4 - Contenu et durée des avenants à « temps partiel »

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail devra formaliser les conditions retenues. Cet avenant indique, conformément aux dispositions de l'article L 212-4-3 du code du travail, notamment la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit en outre les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification. Il mentionne également les éléments de la rémunération, et ses modalités de calcul.

Il précise que, si le salarié souhaite bénéficier des dispositions de l'horaire variable, l'aménagement de son temps de travail doit se faire dans le respect du règlement de l'horaire variable.

L'avenant au contrat de travail est un avenant à durée déterminée d'une année renouvelable par tacite reconduction. Dès lors que des contraintes d'organisation le justifieraient, la décision de non-renouvellement de l'avenant devra être communiquée au salarié au moins trois mois avant la date d'échéance.

Si le salarié souhaite conserver un emploi à temps partiel, la D.R.H. recherchera la possibilité de lui proposer un emploi à temps partiel de qualification au moins équivalente au sein de l'entreprise ou, avec l'accord du salarié, au sein de toute autre entreprise du Groupe.

Le salarié, qui à l'échéance de son avenant, souhaite retrouver un emploi à temps complet, doit en faire la demande auprès de sa D.R.H. au plus tard un mois avant l'échéance de son avenant.

Par exception, le retour à temps complet peut être demandé par le salarié au cours de son avenant. Cette demande doit être justifiée par une perte substantielle des revenus du foyer fiscal ou un événement familial grave. Dans ce cas, le salarié retrouve un emploi à temps complet, dans son poste ou un poste de qualification équivalente, au plus tard un mois après la date de sa demande.

ARTICLE 4.2 – RECRUTEMENT EXTERNE EN VUE DE FAVORISER L'ACCES AU TEMPS PARTIEL

Au cours des années passées, des entreprises du Groupe AXA en France ont recruté des salariés à temps partiel dès lors que l'organisation de l'activité et la nature de l'emploi le justifiaient.

Pour autant, les parties signataires reconnaissent que, conformément aux dispositions de l'article 4.1 du présent accord, tout emploi à temps partiel disponible a vocation à être pourvu par un salarié travaillant à temps complet. La procédure d'information des salariés est définie par l'article 4.2.1 ci-après.

Afin de favoriser les conditions d'accès, par un salarié à temps complet, à un emploi à temps partiel, et dès lors qu'il serait constaté, au terme d'un délai de deux mois à compter de la date d'information, qu'aucun salarié des entreprises ne s'est déclaré intéressé par la proposition d'emploi à temps partiel, l'entreprise pourra procéder après information du Comité d'Entreprise à un recrutement externe. Dans

le cadre de l'application de ces dispositions, le recrutement externe d'un salarié se fera sur un taux de temps de travail fixé au minimum à 50 %.

Chaque entreprise devra alors être en mesure de justifier de la mise en œuvre effective de la procédure prévue par le présent article.

Il est convenu que compte tenu de la spécificité de leur activité les dispositions du présent article ne s'imposent pas au sein d'AXA Assistance.

4.2.1 - Procédure de la demande

Tout projet de recrutement d'un salarié à temps partiel doit faire l'objet d'une communication dans l'entreprise concernée. Les candidatures des salariés à temps complet, sous réserve qu'elles correspondent aux qualifications exigées, seront examinées en priorité.

Tout salarié, intéressé par l'offre d'emploi à temps partiel, devra faire sa demande auprès de la D.R.H. de son entreprise dans le délai mentionné sur l'offre d'emploi à temps partiel.

La D.R.H., après avoir reçu le ou les candidats dont les qualifications correspondent à celles requises pour le poste vacant, notifiera sa décision dans un délai maximum d'un mois. En cas de refus, les raisons de cette décision seront précisées au salarié.

4.2.2 - Accès à un emploi à temps complet

Le salarié recruté directement à temps partiel qui souhaiterait occuper un emploi à temps complet bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi appartenant à sa catégorie professionnelle.

ARTICLE 4.3 – BILAN

Chaque année un bilan des conditions d'application des dispositions de l'article 4 du présent accord sera réalisé au sein de la R.S.G.

TITRE III - L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 5 - Les formules classiques de travail à temps partiel

ARTICLE 5.1 - DEFINITION DE CES FORMULES

Les formules classiques de temps partiel sont exprimées en pourcentage de la durée de travail conventionnelle. La durée du travail des salariés à temps partiel a vocation à s'organiser selon les dispositions suivantes :

- quatre formules classiques de travail à temps partiel sont proposées à la semaine ou au mois, dans le cadre des dispositions légales, à savoir :

90 %, 80 %, 60 % et 50 % en référence aux durées de travail conventionnelles fixées par les dispositions de l'accord-cadre du 1^{er} février 2000 relatif à l'OARTT.

Des formules particulières pourront être aménagées au sein d'AXA Assistance compte tenu de la spécificité de son activité.

ARTICLE 5.2 - REPARTITION DU TEMPS PARTIEL

Dans le cadre des formules citées ci-dessus, le temps de travail des salariés à temps partiel peut s'organiser selon les modalités suivantes :

- Formule à 90% : soit une demi-journée non travaillée par semaine ou une journée non travaillée toutes les deux semaines,
- Formule à 80 % : soit une journée non travaillée par semaine ou deux demi-journées non travaillées par semaine,
- Formule à 60 % : soit deux journées non travaillées par semaine ou 4 demi-journées non travaillées par semaine,
- Formule à 50 % : soit deux journées et demie consécutives ou cinq demi-journées non travaillées, ou alternativement, sur 2 semaines, 3 jours et 2 jours non travaillés.

Il est aussi possible, dans le cadre de ces formules, de répartir de manière égale le temps travaillé sur les 5 jours de la semaine.

Pour chacune de ces formules, la rémunération est proportionnelle au temps de travail effectué. Dans le cadre de ces différentes formules, le mercredi non travaillé sera accordé en priorité aux collaborateurs ayant des enfants scolarisés de 18 ans au plus.

ARTICLE 5.3 - Les JRTT

Au-delà des règles relatives à la répartition du temps partiel, les parties signataires du présent accord confirment leur volonté de permettre aux salariés à temps partiel de bénéficier de JRTT (voir annexe 1).

Aux fins de répondre aux dispositions de l'article L 212-4-3 du code du travail, tout en permettant aux salariés employés à temps partiel de bénéficier de JRTT, les parties signataires conviennent que l'attribution des journées ou des demi-journées sera formalisée dans le cadre de la planification prévue par l'accord-cadre du 1^{er} février 2000 relatif à l'OARTT. Dans tous les autres cas, les règles relatives à la communication des horaires ainsi qu'aux délais de prévenance devront être respectées.

Article 6 - Le travail à temps partiel en raison de besoins familiaux

ARTICLE 6.1 DEFINITION DE CES FORMULES

Les parties signataires actent de leur volonté de mettre en œuvre un dispositif favorisant la possibilité aux salariés qui le souhaitent de bénéficier d'un aménagement de leur durée du travail tenant compte de leurs besoins familiaux.

Dans ces conditions, et conformément aux nouvelles dispositions telles qu'issues de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, il est convenu de permettre aux salariés qui en font la demande de bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail sous la forme de périodes travaillées et de périodes de repos.

Les besoins familiaux s'entendent par exemple au titre de :

- ∑ la garde d'un ou plusieurs enfants âgé(s) de moins de 18 ans pendant les vacances scolaires par un parent ou un grand-parent,

Σ la garde d'une personne dépendante (âgée, handicapée...).

Dans ce cadre, trois formules ont vocation à être proposées, elles permettent la fixation de périodes non travaillées durant notamment les vacances scolaires.

Les horaires de travail du salarié à temps partiel sont calculés par rapport à la durée de référence conventionnelle du temps de travail (34 H. par semaine / 1554 H. par an) qui s'applique aux entreprises du Groupe AXA en France.

ARTICLE 6.2 - MODALITES D'APPLICATION

- Trois formules proposées :

- 1° - Formule F 1 : 3 semaines non travaillées dans l'année,

- 2° - Formule F 2 : 6 semaines non travaillées dans l'année.

- 3° - Formule F 3 : 10 semaines non travaillées dans l'année.

FORMULES	- F 1 - 3 semaines	- F 2 - 6 semaines	- F 3 - 10 semaines
Durée hebdomadaire de référence	36 h 24	36 h 24	36 h 24
Nombre d'heures annuelles rémunérées	1 452 h (1 554 h – 102 h)	1 350 h (1 554 h - 204 h)	1 214 h (1 554 h – 340 h)
Taux de rémunération mensuelle du salarié lissée sur l'année	93,44 % (1 452 h : 1554 h)	86,87 % (1 350 h : 1 554 h)	78,12 % (1 214 h : 1 554 h)
Nombre de JRTT	13	12	11

ARTICLE 6.3 - REPARTITION DU TEMPS PARTIEL

Dans le cadre du travail à temps partiel en raison de besoins familiaux, les périodes non travaillées doivent avoir une durée minimale d'une semaine (ou de 5 jours ouvrés consécutifs).

Lorsque les raisons qui ont conduit le salarié à opter pour l'une des formules définies à l'article 6 du présent accord, sont liées à des obligations de garde d'enfant en âge scolaire, les périodes non travaillées peuvent, s'il le souhaite, être réparties sur les périodes de vacances scolaires.

Afin de permettre aux salariés à temps complet de pouvoir également bénéficier de congés durant ces périodes, le quota minimum de présence dans les services où cet aménagement est pratiqué, ne prendra pas en compte les bénéficiaires de cette mesure.

En tout état de cause, la fixation des semaines non travaillées sera prévue dans l'avenant au contrat de travail.

Des jours de congé de toute nature (congés payés, JRTT, jours capitalisés, jours de récupération,...) peuvent être accolés aux périodes non travaillées définies ci-dessus ; cette possibilité s'inscrit toutefois dans le cadre de la planification prévue par l'article 7.1.2 de l'accord du 1^{er} février 2000 relatif à l'O.A.R.T.T.

Il est convenu que compte tenu de la spécificité de son activité, les dispositions du présent article ne s'imposent pas au sein d'AXA Assistance.

Article 7 - Les formules mixtes

ARTICLE 7.1 - DEFINITION DE CES FORMULES

Pour tenir compte de l'existant et de la volonté de l'ensemble des parties signataires, il est convenu par le présent accord de permettre une organisation du temps partiel pour besoins familiaux en retenant, pendant les périodes travaillées, un horaire hebdomadaire équivalent à 80% ou 90 % de l'horaire hebdomadaire conventionnel. Ce choix s'opèrera sur la base d'une demande expresse du salarié qui devra mentionner les besoins familiaux.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, un avenant au contrat de travail formalise cet accord. Il stipule notamment que la rémunération est lissée sur l'année

- Six formules sont proposées :

- 1° - Formule choisie FM 1 : composée d'un temps partiel de 90 % durant les semaines travaillées et de 3 semaines non travaillées dans l'année,

- 2° - Formule choisie FM 2 : composée d'un temps partiel de 90 % durant les semaines travaillées et de 6 semaines non travaillées dans l'année.

- 3° - Formule choisie FM 3 : composée d'un temps partiel de 90 % durant les semaines travaillées et de 10 semaines non travaillées dans l'année.

- 4° - Formule choisie FM 4 : composée d'un temps partiel de 80 % durant les semaines travaillées et de 3 semaines non travaillées dans l'année,

- 5° - Formule choisie FM 5 : composée d'un temps partiel de 80 % durant les semaines travaillées et de 6 semaines non travaillées dans l'année.

- 6° - Formule choisie FM 6 : composée d'un temps partiel de 80 % durant les semaines travaillées et de 10 semaines non travaillées dans l'année.

ARTICLE 7.2 - MODALITES D'APPLICATION

FORMULES	90 %			80 %		
	- FM 1 - 3 semaines	- FM 2 - 6 semaines	- FM 3 - 10 semaines	- FM 4 - 3 semaines	- FM 5 - 6 semaines	- FM 6 - 10 semaines
Durée hebdomadaire de référence	32 h 45 (36 h 24 X 90 %)	32 h 45 (36 h 24 X 90 %)	32 h 45 (36 h 24 X 90 %)	29 h 07 (36 h 24 X 80 %)	29 h 07 (36 h 24 X 80 %)	29 h 07 (36 h 24 X 80 %)
Nombre de JR TT	11,5	11	10	10,5	9,5	9
Nombre d'heures annuelles rémunérées	1 306 h 48 (1452 h X 90 %)	1 215 h (1350 h X 90 %)	1 092 h 36 (1214 h X 90 %)	1 161 h 35 (1452 h X 80 %)	1 080 h (1350 h X 80 %)	971 h 12 (1214 h X 80 %)
Taux de rémunération mensuelle du salarié lissée sur l'année	84,09 % (1306 h 48 : 1554)	78,19 % (1215 h : 1554)	70,31 % (1092 h 36 : 1554)	74,74 % (1161 h 35 : 1554)	69,50 % (1080 h : 1 554)	62,50 % (971 h 12 : 1 554)

--	--	--	--	--	--	--

TITRE IV - MODALITES TRANSITOIRES

Article 8 - Champ d'application

ARTICLE 8.1 - CHOIX DE L'OPTION

Les salariés actuellement à temps partiel pourront opter pour l'une des nouvelles formules définies ci-dessus, dès la signature de l'accord d'adhésion de leur entreprise, tel qu'il est prévu à l'article 13 du présent accord.

ARTICLE 8.2 - MAINTIEN DE LA FORMULE EN COURS

Les salariés actuellement à temps partiel ont la possibilité de maintenir leur avenant de travail à temps partiel en cours jusqu'à leur échéance, en terme notamment de coefficient de temps partiel et de rémunération.

Au terme des avenants en cours, la poursuite d'un travail à temps partiel est alors possible dans le cadre des nouvelles dispositions conventionnelles fixées par le présent accord.

Article 9 - Modalités

Dès la signature de l'accord d'adhésion dans leur entreprise, chacune des D.R.H. concernées adressera aux salariés travaillant à temps partiel un courrier en vue de leur demander d'opter :

- soit pour une nouvelle formule,
- soit pour le maintien dans leur formule actuelle jusqu'à la fin de leur avenant.

Les salariés disposeront d'un délai de deux mois pour répondre. Passé ce délai, le salarié qui n'aura pas apporté de réponse restera dans sa formule initiale jusqu'à l'échéance de son avenant.

Article 10 – Sortie progressive des majorations de rémunération

ARTICLE 10.1 – SALARIES D'ORIGINE AXA

Les salariés à temps partiel d'origine AXA qui avaient opté pour la « formule 1 » telle que prévue par l'accord cadre AXA du 9 novembre 1993 (chapitre IV), bénéficiaient d'un taux de rémunération de 93,85 %.

Les signataires du présent accord conviennent que les salariés continuent de bénéficier, pendant trois ans, du taux de rémunération de 93,85 %, dès lors qu'ils :

- bénéficient des dispositions précitées à la date de mise en œuvre du présent accord,
- optent, au terme de leur avenant en cours, pour la Formule 1, telle que prévue à l'article 6 du présent accord.

A la date anniversaire du nouvel avenant, le taux de rémunération qui leur sera appliqué sera celui prévu par le présent accord, soit 93,44 %.

ARTICLE 10.2 – SALARIES D’ORIGINE UAP

Les salariés à temps partiel d’origine UAP, selon les dispositions prévues par le protocole d’accord UAP du 26 décembre 1996 en son article I-1.3, bénéficiaient d’une majoration de leur rémunération. Les signataires du présent accord conviennent de mettre en place un système progressif d’extinction de ces dispositions pour les salariés qui en bénéficient à la date de mise en œuvre du présent accord.

Un salarié qui choisit, dans le cadre des dispositions prévues à l’article 9 du présent accord, parmi les nouvelles formules de travail à temps partiel proposées, un temps de travail inférieur ou égal à son temps de travail actuel (seule la partie entière du taux est prise en compte), percevra un complément de rémunération dégressif à raison de 1 % par an, soit :

- Pour les salariés qui bénéficiaient d’un complément de rémunération de 4 % :
 - 4 % la première année,
 - 3 % la deuxième année,
 - 2 % la troisième année,
 - 1 % la quatrième année,
 - 0 % la cinquième année et les années suivantes

- Pour les salariés qui bénéficiaient d’un complément de rémunération de 6 % :
 - 6 % la première année,
 - 5 % la deuxième année,
 - 4 % la troisième année,
 - 3 % la quatrième année,
 - 2 % la cinquième année,
 - 1 % la sixième année,
 - 0 % la septième année et les années suivantes.

- Pour les salariés qui bénéficiaient d’un complément de rémunération de 7,5 % :
 - 7,5 % la première année,
 - 6,5 % la deuxième année,
 - 5,5 % la troisième année,
 - 4,5 % la quatrième année
 - 3,5 % la cinquième année,
 - 2,5 % la sixième année,
 - 1,5 % la septième année,
 - 0 % la huitième année et les années suivantes.

Toutefois, le salarié ayant un ou plusieurs enfants de moins de 13 ans, à la date de signature de l’avenant au contrat de travail par lequel le salarié opte pour une des formules prévues par le présent accord, peut conserver le bénéfice de la majoration de sa rémunération jusqu’au 16^{ième} anniversaire du dernier enfant concerné. Cette majoration de rémunération cessera donc de plein droit le mois du 16^{ième} anniversaire de l’enfant. Seuls les enfants nés avant la date de signature de l’avenant mentionné ci-dessus sont pris en compte pour l’application de ces dispositions.

Le salarié peut opter, soit pour le système progressif d’extinction du complément de rémunération, soit pour le maintien de la majoration de sa rémunération jusqu’au 16 ans de l’enfant. Le salarié formalise son choix par écrit à sa D.R.H. ; ce choix est irréversible.

Un salarié qui choisit, dans le cadre des dispositions prévues à l’article 9 du présent accord, parmi les nouvelles formules de travail à temps partiel proposées, un temps de travail supérieur à son temps de travail actuel, ne percevra plus de complément de rémunération dès la date d’application de son nouvel avenant.

TITRE V – MESURES SPECIFIQUES SALARIES D’ORIGINE UAP

Article 11 – Retraite compensée

Les signataires du présent accord s’accordent pour maintenir aux salariés qui bénéficient, à la date de mise en œuvre du présent accord, des dispositions prévues par le protocole d’accord UAP du 26 décembre 1996 sur le temps choisi en son article II-12, le principe d’une retraite compensée à 100 %.

Article 12 – Cotisations compensées en matière d’assurance facultative décès

Les signataires du présent accord s’accordent pour maintenir aux salariés qui bénéficient, à la date de mise en œuvre du présent accord, des dispositions prévues par le protocole d’accord UAP du 26 décembre 1996 sur le temps choisi en son article II-16 3^{ème} alinéa, la possibilité de cotiser sur la base d’un taux plein en matière d’assurance décès facultative. L’entreprise cotisant sur la base d’un taux plein pour l’assurance décès obligatoire.

TITRE VI - CLAUSES GENERALES

ARTICLE 13 - MISE EN ŒUVRE, DUREE ET SUIVI DE L’ACCORD

Une négociation, ayant pour objet l’adhésion aux principes et dispositifs du présent accord de travail à temps partiel sera conduite dans chacune des entreprises relevant du périmètre de la RSG. Cette négociation a vocation à être conclue afin de permettre une application de ces nouvelles dispositions concernant le travail à temps partiel à compter du 1^{er} mai 2001.

Une négociation spécifique sera engagée au sein d’AXA Assistance pour tenir compte de ses spécificités.

Les accords d’entreprise se substituent, dès leur date d’application, aux dispositions de l’accord du 2 avril 1999 relatif aux mesures de travail à temps partiel au sein du groupe AXA, ainsi qu’à tous les usages et engagements unilatéraux de l’employeur dans ce domaine.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

Une fois par an devant chacun des CCE / CE des entreprises entrant dans le périmètre de la RSG, il sera présenté, dans le courant du premier trimestre, un bilan annuel sur les conditions d’application des temps partiels dans l’entreprise concernée.

ARTICLE 14 - REVISION, DENONCIATION, INTERPRETATION

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l’article L 132-8 du code du travail. La dénonciation devra être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu’après un délai de préavis de 3 mois.

A l’issue de ce préavis, si l’accord est dénoncé par l’ensemble des signataires ou par le groupe AXA, l’accord continue à s’appliquer jusqu’à la conclusion d’un nouvel accord, et au plus durant une période de 12 mois.

Toute demande de révision de l’accord devra suivre la même procédure : LRAR à tous les signataires et préavis de 3 mois.

ARTICLE 15 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord est établi en 15 exemplaires et sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et à la D.D.T.E.F.P. des Hauts de Seine. Il sera diffusé à l'ensemble des représentants du personnel et sera affiché sur les lieux de travail de toutes les sociétés auxquelles il s'applique.

ANNEXE 1

DROITS A J.R.T.T. DES SALARIES EN FORMULES CLASSIQUES

Le tableau ci-dessous définit les droits à J.R.T.T. pour les salariés à temps partiel bénéficiant des formules classiques prévues à l'article 5 du présent accord.

Lorsque la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel en formule classique est répartie sur les 5 jours de la semaine (tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord), le droit à J.R.T.T. est égal à celui attribué aux salariés à temps complet (14 J.R.T.T.).

Dans les autres cas, le droit à J.R.T.T. est proratisé tel qu'indiqué ci-dessous :

FORMULE / % DE TEMPS PARTIEL	REPARTITION DU TEMPS PARTIEL	NOMBRE DE JRJT ARRONDI
90 %	Une demi-journée par semaine ou une journée toutes les deux semaines	13 JRJT
80 %	Une journée par semaine ou deux demi-journées par semaine	11,5 JRJT
60 %	Deux journées par semaine ou 4 demi-journées par semaine	8,5 JRJT
50 %	Deux journées et demie consécutives ou cinq demi-journées ou alternativement sur 2 semaines 2 jours ou 3 jours non travaillés	7 JRJT
Si le salarié prend un JRJT le jour où il ne travaille qu'une demi-journée, conformément aux termes de l'avenant à son contrat de travail, il ne lui est décompté qu'une demi-journée,		
Si le salarié prend un JRJT le jour où il travaille une journée, conformément aux termes de l'avenant à son contrat de travail, il lui est décompté une journée.		
Lorsqu'un jour de pont, fixé conformément aux dispositions des accords OARTT, tombe un jour non travaillé tel que prévu dans le cadre de l'avenant temps partiel, dans cette hypothèse, le dit jour de pont ne s'impute pas sur le droit à J.R.T.T.		