

**AVENANT N° 2 A L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 1999 SUR L'AMENAGEMENT DU
TEMPS DE TRAVAIL RELATIF AU TEMPS PARTIEL CHOISI EN GESTION FIN DE
CARRIERE**

Entre la **société THUASNE**

D'une part,

Et :

la **C.G.T.**

Représentée par Monsieur LASSABLIERE,

la **C.F.D.T.**

Représentée par Monsieur SILBERMANN,

la **C.G.C.**

Représentée par Monsieur BAISSAT

F.O.

Représentée par Monsieur LOUBEX,

En qualité de **Délégués Syndicaux**

D'autre part,

Le **Directeur des Ressources Humaines** de la société THUASNE, Jean François
L'HOPITAL,

Il est signé l'accord suivant :

 C.L.  JFL

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de permettre aux Salariés, à leur initiative, remplissant les conditions prévues au présent accord, d'aménager leur horaire de travail avant de faire liquider leur retraite.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une gestion de fin de carrière sur la base du volontariat.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne l'ensemble des Salariés de l'Etablissement de SAINT ETIENNE, y compris les salariés appartenant au collège « Cadre », sous réserve des dispositions prévues à l'article 3.

ARTICLE 2 - Conditions d'accès au dispositif « fin de carrière »

Pour être admis au présent dispositif, le salarié devra remplir les conditions suivantes :

- Etre âgé de **55 ans au minimum** et se trouver **dans le cadre de ses cinq dernières années d'activité** précédant une *retraite complète à taux plein*.
- Remettre, en même temps que sa demande, une reconstitution de carrière effectuée par la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et datant de moins de 6 mois . Les diverses informations nécessaires concernant les conséquences pour le Salarié pourront, à sa demande, lui être fournies par le Service du Personnel, avant Signature, afin qu'il puisse prendre sa décision en pleine connaissance de cause.




ARTICLE 3 - Présentation et traitement de la demande

1) catégorie « non Cadre »

Les Salariés souhaitant bénéficier du dispositif « *fin de carrière* » feront une demande auprès de leur Supérieur Hiérarchique ou de la Direction des Ressources Humaines, par courrier remis en mains propres, **au moins trois mois avant** la date à laquelle ils souhaitent modifier leur temps de travail, ainsi que la date de début du nouvel horaire, la quantité d'heures de travail souhaitées travaillées.

Le nouvel horaire de travail sera prévu pour un début de mois civil.

Toutes les conditions ci-avant réunies, la Direction devra faire part de son acceptation dans les 15 jours qui suivent la demande, étant précisé qu'en principe **l'accord pour le Salarié non Cadre est de droit sous réserve des conditions prévues à l'article 3.3.**

 C.L. 


2) Catégorie « Cadre »

Les conditions d'accès au présent dispositif sont identiques à celles prévues pour les Salariés non Cadres.

Toutefois, compte tenu de la mission des Salariés concernés, la Direction se réserve le droit de refuser cette demande sans condition.

3) Possibilité de report ou de refus pour les salariés non Cadres

Lorsque le nombre de salariés à temps partiel (quelque soit le motif : congé parental à temps partiel, mi temps thérapeutique ou autres....), au sein d'un même Service, aura atteint 25% de l'effectif du Service, la Direction se réserve le droit de refuser ou de reporter la demande.

ARTICLE 4 –Aménagement des horaires de travail

1) Principe

Les modalités d'exécution du travail du Salarié dans le cadre d'un horaire à *Temps Partiel Choisi - fin de carrière* feront l'objet d'un **avenant à son contrat de travail**.

2) Formule 1/2 ou 4/5 temps, exclusivement

La formule de Temps Partiel Choisi sera 1/2 ou 4/5 temps, formule choisie au départ, irréversible, et sous réserve que les mercredi et vendredi soient exclus des jours d'absence pour la formule 4/5 temps, ces jours étant déjà très sollicités pour les « JRRT » des Salariés à temps complet et des Salariés à temps partiel sur d'autres motifs (parental, PRP, etc....)

3) Aménagement des horaires de travail par Service

Les horaires de travail seront discutés dans chaque Service, au cas par cas, avec possibilité d'évolution des horaires selon les besoins de l'Entreprise.

Les modifications d'horaires se feront avec préavis de 15 jours pour permettre au Salarié de s'organiser, et dans le respect des temps de repos légaux.

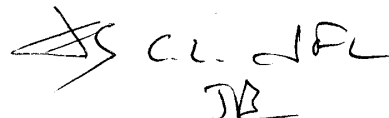
Seuls 4 changements d'horaires par an pourront être imposés au Salarié.

Possibilité, en fonction des besoins de l'Entreprise, pour les candidats volontaires, et après vérification de leur compétence :

- pour tenir un rôle de « Tuteur » auprès des jeunes en formation.
- pour tenir un poste « multi-fonctions » inter-Services, en fonction des besoins de l'Entreprise

ARTICLE 5 : Statut du salarié en Temps Partiel - fin de carrière

1. Salaire et avantages conventionnelles

 C. L. J. F. L.
J. B.

Le salarié percevra son salaire et tous les avantages existants au sein de la société au prorata de son temps de travail.

2. Accès aux JRTT :

Les JRTT seront proratisés au Temps Partiel Choisi, mais avec une contrainte de planning trimestriel : en dehors des JRTT imposées annuellement par l'Entreprise, les RTT restantes, à l'initiative du Salarié, seront décidées et positionnées sur un planning négocié en début de trimestre avec l'Encadrement, en fonction des besoins de l'Entreprise.

3. Cotisations aux caisses de retraites complémentaires

1/2 ou 4/5 temps, avec libre possibilité pour le Salarié de continuer à cotiser sur les retraites complémentaires en *équivalent plein temps* sur sa part salariale : si c'est le cas, l'Entreprise s'alignera aussi sur un *équivalent plein temps* pour les cotisations patronales.

4. Indemnité conventionnelle de départ en retraite

Le calcul de l'Indemnité Conventionnelle de départ en retraite sera fait sur la base d'un plein temps, sous réserve d'une ancienneté de 5 ans à plein temps dans l'Entreprise avant le passage au temps partiel. Sinon, proratisation de l'indemnité conventionnelle de départ en retraite

5. durée du Temps Partiel Choisi fin de carrière

Sur une durée maximum de 5 ans, le salarié bénéficiera du maintien de ce dispositif jusqu'à la date à laquelle il fera, à son initiative, liquider sa retraite à taux plein.

Au delà de 5ans, dans l'hypothèse où le Salarié ne pourrait ou ne voudrait pas faire liquider sa retraite, son contrat de travail serait maintenu dans le cadre d'un retour au temps complet

ARTICLE 6 – Dispositions générales :


🔪 **Durée de l'accord :**

Le présent accord, signé le 04 / 11 / 2004 , et **applicable au 1^{er} Janvier 2005**, est conclu pour une durée déterminée de deux ans à l'essai, et renouvelable ensuite par tacite reconduction.

Préalablement à sa signature, le présent accord a été soumis à la consultation du Comité d'Entreprise de l'Etablissement, lors de la réunion CE du 29 Octobre 2004

🔪 **Modification et dénonciation de l'accord :**

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis minimum de deux mois, dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'Avenant.

 C.L. d'FL
JB

La dénonciation pourra notamment intervenir en raison des motifs suivants : modification de la situation économique, modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent avenant et modifiant l'équilibre du système.

Des modifications pourront éventuellement devenir nécessaires. Dans ce cas, la partie qui souhaite modifier l'avenant remet à l'autre partie un projet écrit. En ce cas, la modification donne lieu à établissement d'un avenant.

§ Dépôt légal

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction de Thuasne, par lettre recommandée avec accusé réception, en cinq exemplaires, à la Direction Départementale du travail et de l'emploi de la Loire, au Secrétariat Greffe du conseil de Prud'hommes de Saint Etienne.

Il sera applicable au terme des procédures de publicité prévues par les articles L 132-10 et L 135-7 du code du travail.

Fait à St ETIENNE, en 7 exemplaires originaux, le 4 novembre 2004

THUASNE
S.A au capital de 1.950.000 €
Etablissement secondaire :
27, rue de la Jomayère - 42031 SAINT-ETIENNE CEDEX 2
Tél. : 04 77 81 10 10 - Fax : 04 77 81 10 59
542 091 186 RCS NANTERRE - Code APE 175 G
SIRET 542 091 186 00040

Pour THUASNE SAS,

Pour les Syndicats,

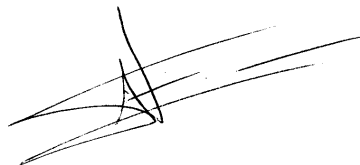

Le DRH

Les DELEGUES SYNDICAUX



C.G.T

CFDT HACUITEX



CGC

