

# GUIDE D'APPLICATION

# LA MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL DANS LE GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE

VERSION 1  
OCTOBRE 2016

DIFFUSION LIMITEE

Reproduction limitée. Ce document ne doit être communiqué qu'aux personnes définies par le rédacteur.

Ce document a pour objet d'apporter une vision synthétique des différentes modalités de travail à temps partiel dans le GPF. Il illustre notamment certaines notions introduites par l'accord collectif sur le travail à temps partiel applicable depuis le 1er janvier 2016 (RH0662). Il vise également à accompagner les lignes RH et managériales dans la déclinaison en local des politiques relatives au temps partiel.

# I- LES TEXTES APPLICABLES EN MATIERE DE TEMPS PARTIEL

## 1. LE CODE DU TRAVAIL

L'article L. 3123-14-1 du Code du travail instaure une durée minimale légale : tous les contrats de travail à temps partiel doivent être conclus pour une durée supérieure ou égale à **24 heures par semaine** (ou son équivalent mensuel ou annuel ; **68,5%** de la durée du travail à temps complet).

Dérogations prévues par le Code du travail (article L. 3123-14-1 et suivants) :

- demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités;
- Le salarié est un étudiant de moins de 26 ans ;
- Contrats de remplacement (CDD motif Remplacement Salarié Absent) ;
- Contrats de courte durée jusqu'à 7 jours (ATA) ;
- Par accord de branche ;

En contrat unique d'insertion (CUI), la durée minimale à respecter est fixée à 20 heures (article L.5134-70-1 du Code du travail).

En congé parental d'éducation, la durée doit s'établir à 16 heures minimum (article L. 1225-47 du Code du travail).

## 2. L'ACCORD DE BRANCHE FERROVIAIRE

L'accord de branche réduit la durée minimale du temps partiel à **18 heures par semaine** (ou son équivalent mensuel ou annuel ; **51,4%** de la durée du travail à temps complet) pour les seules catégories de personnels suivantes chargées :

- du secrétariat ou de l'assistance administrative,
- de l'accueil, de l'information ou de la vente,
- du nettoyage ou du petit entretien.

Et de **2 heures** pour les médecins, psychologues, psychomotriciens, orthophonistes et répétiteurs.

### 3. L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (RH0662)

Cet accord est applicable à l'ensemble des salariés du GPF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il se substitue aux normes préexistantes, notamment

- l'accord collectif sur le travail à temps partiel des agents du cadre permanent de juin 2000
- le travail à temps partiel des parents d'un jeune enfant (RH0308)
- la durée du travail et rémunération des contractuels à temps partiel (RH0708)
- les dispositions du RH0254 portant sur le temps partiel

Dans le GPF, toutes les demandes de temps partiel choisi comprises **entre 50 et 91,4%** de la durée annuelle du travail à temps complet sont examinées.

# II- FOCUS SUR LES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (RH0662)

## 1. LE TEMPS PARTIEL CHOISI EN COURS DE CARRIERE

Le temps partiel peut être mis en place à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur (DET ou autorité assimilée). Le salarié est invité à utiliser le formulaire « imprimé de demande de temps partiel » (en annexe) qu'il remet à son manager ou à son pôle RH au moins 2 mois avant la mise en place souhaitée. Le DET dispose d'un délai d'un mois pour apporter sa réponse.

En cas de refus, le DET motive par écrit les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

Le temps de travail peut être accordé par une modification de la durée journalière de travail, l'attribution de journées non travaillées (codifiées « VT ») ou une combinaison des deux.

Le salarié peut opter pour une formule classique ou pour une formule 32 heures innovantes. Sur le principe, la formule innovante est basée sur 4 jours de travail hebdomadaires (ou équivalent en moyenne par GPT). Les tableaux en annexe de l'accord collectif (RH0662) illustrent les équilibres des différentes formules.

## 2. LES CONDITIONS D'ANCIENNETE

Dans certaines hypothèses, des conditions liées à l'ancienneté du salarié sont requises pour la conclusion de contrats à temps partiel. Elles sont prévues par le Code du travail pour

- Le congé parental d'éducation à temps partiel : le salarié doit justifier à la naissance de l'enfant d'au moins 1 an d'ancienneté dans le GPF
- Le congé création ou reprise d'entreprise à temps partiel : le salarié doit justifier à la date du passage à temps partiel de 24 mois d'ancienneté dans le GPF (ou dans une filiale du Groupe SNCF), consécutifs ou non.
- Le congé de proche aidant à temps partiel : le salarié doit justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans le GPF.

### 3. LA REPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL : LA PROGRAMMATION DES VT

Les journées non travaillées (VT), lorsqu'elles ne sont pas fixées au contrat ou à l'avenant, sont programmées par le service au moins un mois à l'avance après avoir étudié les souhaits du salarié.

### 4. LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée de travail fixée dans le contrat de travail ou l'avenant relatif au temps partiel.

Conformément à l'accord collectif sur le travail à temps partiel (RH0662), les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée de travail contractualisée.

Légalement, le recours aux heures complémentaires est strictement encadré. En effet, le recours aux heures complémentaires doit être temporaire et ne peut en aucun cas porter le total des heures travaillées au niveau du temps plein (151,67h mensuelles ou 1820h annuelles), même ponctuellement (risque de requalification du contrat).

Une majoration de salaire s'applique dès la 1ère heure complémentaire (Code du travail, art. L. 3123-17 et L 3123-19).

#### 4.1. Contractualisation

Les modèles de contrat et d'avenant temps partiel proposés par la DCRH ferroviaire pour le GPF ont intégré la notion d'heures complémentaires et un article relatif aux heures complémentaires a également été intégré aux modèles d'avenants CPA.

Le salarié ne peut pas refuser d'exécuter les heures complémentaires dès lors que leur possibilité figure au contrat de travail (sauf s'il est prévenu par écrit moins de 3 jours à l'avance).

Les heures complémentaires ne peuvent concerner que les périodes travaillées (par exemple, dans le cadre d'une CPA fixe dite groupée, qui permet à un salarié de travailler à temps plein pendant la première moitié de sa CPA, puis de ne plus travailler durant la seconde moitié, il ne sera pas possible de faire travailler durant cette seconde période le salarié au titre des heures complémentaires).

Pour le CDD < 1 mois, bien que « techniquement » considéré à temps partiel d'un point de vue rémunération et dans HELIOS, il n'est pas question d'heures complémentaires dès lors que le CDD travaille l'équivalent d'un temps complet sur sa période de contrat.

## 4.2. Modalités de calcul

Nombre d'heures prévu au contrat de travail à temps complet, c.-à-d. une base annuelle pour la plupart des salariés à TP choisi soit 1820h x taux TP % x 1/3 et ne dépassant pas 151,67h mensuelles ou 1820h annuelles.

Ces seuils sont déterminés pour chaque période de TP (p.ex. en cas de contrats ou avenants successifs)

Les heures effectuées en prolongation de la journée de service dans le cadre des formules innovantes à 91.4 % (crédit d'heures) ne sont pas prises en compte dans le calcul.

Les heures accidentelles continuent à être générées selon les règles habituelles.

## 4.3. Majoration de salaire

Les heures complémentaires ne peuvent donner lieu à compensation, elles sont obligatoirement rémunérées (majoration de 10% du taux de l'heure supplémentaire jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle ; 25% au-delà).

Un exemple : un salarié est à TP 50% du 1er janvier au 31 mars

- La durée annuelle d'un salarié à TC est de 1820 h (= base rémunérée) ; donc de 910 h pour un salarié à 50%
- Le seuil s'analyse sur la durée du contrat soit : 3/12ème de 910 h = 227,5 h
- Il peut effectuer 1/3 d'heures complémentaires, soit  $227,5h \times 1/3 = 75,83 h$
- Jusqu'à 1/10 de la durée contractuelle ( $227,5 \times 1/10$ ) soit 22,75h, l'heure complémentaire est majorée de 10% ; au-delà et dans la limite de 75,83h la majoration est de 25%.

Les heures supplémentaires réalisées dans le cadre de l'astreinte ne sont pas concernées et continuent à être rémunérées au taux de l'heure supplémentaire.

Techniquement, le cumul des heures complémentaires effectuées est réalisé semestriellement sans remise à zéro du compteur pour le cumul des plafonds. Ceci permet une convergence avec le reste de la population pour le traitement des heures supplémentaires programmées (traitement semestriel). Le paiement intervient au terme de chaque période de temps partiel ou annuellement, selon le cas.

## 5. LA SURCOTISATION POUR LA RETRAITE

### 5.1. Modalités de surcotation au régime spécial pour les agents du cadre permanent

Certaines périodes d'interruption ou de réduction d'activité peuvent être validées pour la retraite, gratuitement (depuis 2008 : équivalent de 3 ans à temps complet par enfant à charge) ou onéreusement (selon les cas). Cette démarche n'est pas automatique, c'est une démarche personnelle. Il appartient donc à l'agent d'adresser une demande d'étude de droits à la caisse de prévoyance et de retraite du personnel (CPRP) SNCF. Ce formulaire est téléchargeable sur le site internet [www.cprpsncf.fr](http://www.cprpsncf.fr)

Si la décision de la CPRP SNCF est favorable à une validation onéreuse des périodes non travaillées, cela suppose le versement mensuel des cotisations correspondantes au temps non travaillé (part ouvrière et part patronale forfaitaire). À cet effet, l'agent doit demander un devis à son Agence Paie et Famille et c'est sur cette base qu'il décidera de contractualiser ou non le rachat de la période non travaillée.

C'est seulement à réception du devis signé et de la présentation de la notification de la CPRP SNCF par l'agent, que l'Agence Paie et Famille mettra en place le prélèvement mensuel des cotisations sur le bulletin de paie. Ces versements pourront être effectués pendant la période de temps partiel ou après la reprise à temps complet (à condition que la demande soit faite dans les deux mois qui suivent la reprise à temps complet).

À noter : si la décision de la CPRP est susceptible de modifier la demande de passage à temps partiel, la démarche auprès de la CPRP est à anticiper.

## 5.2. Modalités de surcotisation au régime général pour les salariés contractuels RH0254

Cette possibilité est offerte à tous les salariés contractuels depuis la mise en application de l'accord sur le travail à temps partiel au 1er janvier 2016.

L'option de rachat doit figurer sur le contrat de travail ou dans l'avenant et n'est possible qu'au moment du temps partiel (pas de rachat différé).

Les cotisations salariales sont à la charge du salarié. Seules les cotisations relatives au régime général c'est-à-dire les cotisations vieillesse de la sécurité sociale sont concernées. Ne sont pas incluses les cotisations aux caisses de retraite complémentaires (AGIRC, ARRCO ou IRCANTEC).

## 6. POURSUITE SUR UN DISPOSITIF D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIERE

L'accord sur l'aménagement du temps de travail en fin de carrière (RH0933) propose

- deux formules de cessation progressive d'activité (CPA, en formule dite dégressive, sur trois ans ou une formule fixe, sur un an)
- le temps partiel de fin de carrière (TPFC, sur un, deux ou trois ans).

Le salarié peut bénéficier d'une CPA lorsque la fin de la période choisie coïncide avec la date d'ouverture de ses droits à pension de retraite.

Il est possible de bénéficier du TPFC à partir de l'âge d'ouverture des droits à pension de

retraite.

Outre le fait qu'ils permettent une transition plus douce entre activité professionnelle et retraite, ces dispositifs présentent un avantage certain:

- en CPA, le salarié bénéficie d'une indemnité complémentaire mensuelle de CPA (l'accord propose également des mesures spécifiques pénibilité et des mesures particulières pour les ASCT)
- en TPFC, le salarié bénéficie de la prise en charge par l'employeur des cotisations retraite sur la base d'un temps plein.

Le salarié à temps partiel choisi peut demander à poursuivre son travail à temps partiel sur un de ces dispositifs dès lors qu'il remplit les conditions d'éligibilité.



# DOCUMENTS JOINTS

DOCUMENT	DESCRIPTION
Annexe 1	Tableau récapitulatif des différents motifs de temps partiel choisi
Annexe 2	Lettre de demande de dérogation du salarié pour un temps partiel <24h hebdo
Annexe 3	Imprimé de demande temps partiel choisi (disponible sur la boîte à outils RH)

# CONTRIBUTEURS

AUTEUR	DESCRIPTION
Auteur	Edith STIEGLITZ
Valideur	Michel BERNAT
Destinataires	Pôles RH, managers

MOTIFS DE TEMPS PARTIEL (TP) CHOISI	CADRE LÉGAL / RÉGLEMENTAIRE	DURÉE DE TRAVAIL MINIMALE	FORMALITÉS ET PRÉSENTATION DE LA DEMANDE ÉCRITE	REPORT / REFUS	POSSIBILITÉ DE VALIDATION POUR LA RETRAITE DES PÉRIODES NON TRAVAILLÉES	DURÉE	REPRISE À TEMPS COMPLET (ou à la durée de travail contractuelle d'origine)
CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION À TEMPS PARTIEL	Code du travail : L 1225-47 et suivants. Justifier d'un an d'ancienneté dans le GPF.	équivalence 16 heures hebdo (45,7%)	<b>2 mois</b> avant le début de la période souhaitée de TP <b>1 mois</b> avant si la période de TP suit immédiatement le congé de maternité	Non	<b>Agents du CP :</b> validation gratuite (cf. CPR) <b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié	<b>Déterminée : 1 an</b> max, renouvelable 2 fois jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant	Au terme de la période de travail à temps partiel
ÉLEVER UN OU PLUSIEURS ENFANTS À CHARGE DE MOINS DE 16 ANS	Accord collectif travail à TP (RH0662)	taux compris entre 50% et 91,4%	<b>2 mois</b> avant le début de la période souhaitée de TP	Oui, avec avis écrit motivé	<b>Agents du CP :</b> validation gratuite et onéreuse (cf. CPR et APF) <b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié	<b>Indéterminée ou déterminée</b> <b>si durée déterminée : Un an</b> avec reconduction possible sous préavis de 2 mois <b>ou un an</b> renouvelable par tacite reconduction	Préavis de 3 mois (pour un TP à durée indéterminée)  Au terme de la période de travail à TP

SOIGNER UN ENFANT ATTEINT D'UNE INFIRMITÉ EXIGEANT DES SOINS CONTINUS	Accord collectif travail à TP (RH0662)	taux compris entre 50% et 91,4%	<b>2 mois</b> avant le début de la période souhaitée de TP	Oui, avec avis écrit motivé	<p><b>Agents du CP :</b> validation onéreuse (cf. CPR et APF)</p> <p><b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié</p>	<p><b>Indéterminée ou déterminée</b></p> <p><b>1 an</b> avec reconduction possible sous préavis de 2 mois</p> <p><b>1 an</b> renouvelable par tacite reconduction</p> <p><b>x mois</b> si durée inférieure à 1 an (dérogation exceptionnelle du DET)</p>	<p>Préavis de 3 mois (pour un TP à durée indéterminée)</p> <p>Au terme de la période de travail à TP</p>
ASSISTER LE CONJOINT, L'ASCENDANT OU UN ENFANT DE L'AGENT OU DE SON CONJOINT SI SON ÉTAT NÉCESSITE LA PRÉSENCE D'UNE TIERCE PERSONNE À LA SUITE D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE GRAVE	Accord collectif travail à TP (RH0662)	taux compris entre 50% et 91,4%	<b>2 mois</b> avant le début de la période souhaitée de TP	Oui, avec avis écrit motivé	<p><b>Agents du CP :</b> validation onéreuse (cf. CPR et APF)</p> <p><b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié</p>	<p><b>Déterminée</b></p> <p><b>1 an</b> avec reconduction possible sous préavis de 2 mois</p> <p><b>1 an</b> renouvelable par tacite reconduction</p> <p><b>x mois</b> si durée inférieure à 1 an (dérogation exceptionnelle du DET)</p>	<p>Au terme de la période de travail à TP</p>

<b>CONGE DE PROCHE AIDANT A TEMPS PARTIEL</b> (Loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, Jo du 29, art.23 et 53)	Code du travail L 3142-16 et suivants. Justifier d'un an d'ancienneté dans le GPF.	-	Possibilité avec l'accord de l'employeur de transformer le congé proche aidant en TP <b>15 jours</b> avant le début de la période souhaitée de TP (décret d'application à paraître)	L'employeur ne peut pas refuser le congé de proche aidant mais il n'est pas obligé d'accepter sa transformation en période de TP	<b>Agents du CP :</b> non  <b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié	<b>Déterminée</b>  <b>3 mois maxi</b> (jusqu'à 1 an maxi renouvellement compris pour l'ensemble de la carrière)	Au terme de la période de travail à TP Cas de reprise anticipée à temps complet prévus par le Code du travail (article L. 3142-19)
<b>CONVENANCE PERSONNELLE</b>	Accord collectif travail à TP (RH0662)	taux compris entre 50% et 91,4%	<b>2 mois</b> avant le début de la période souhaitée de TP	Oui, avec avis écrit motivé	<b>Agents du CP :</b> non  <b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié	<b>Indéterminée ou déterminée</b>  1 an mini, renouvelable	Préavis de 3 mois (pour un TP à durée indéterminée)  Au terme de la période de travail à TP
<b>CONGE CRÉATION OU REPRISE D'ENTREPRISE A TEMPS PARTIEL</b>	Code du travail : L 3142-78 et suivants  Justifier de 24 mois d'ancienneté dans le GPF et filiales, consécutifs ou non.	-	<b>2 mois</b> avant le début de la période de TP souhaitée	Report possible de 6 mois à compter de la demande	<b>Agents du CP :</b> non <b>Contractuels RH0254 :</b> possible sur demande du salarié	<b>Déterminée</b>  <b>1 an maxi</b> , prolongée 1 fois d'un an maxi	Au terme de la période de travail à TP

## Lettre de demande de dérogation du salarié

Je soussigné(e), <nom, prénom>, demande à bénéficier de la dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel prévue à l'article L. 3123-14-2 du Code du travail. Je souhaiterais que mon temps hebdomadaire (mensuel ou annuel) de travail ne dépasse pas <24 ou 104, etc.> heures.

Cette demande est motivée par <préciser les contraintes subies ou l'existence d'autres activités et leurs volumes>.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fait à <Lieu>, le <Date>  
Signature



Étude	09/2016	Classement	APF	1	SL
-------	---------	------------	-----	---	----

Un exemplaire à conserver par le salarié.

Un exemplaire à conserver par l'Agence Paie et Famille.

## Imprimé de demande TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Accord collectif du 1<sup>er</sup> janvier 2016 : RH0662

Congé parental d'éducation à temps partiel : code du travail articles L 1225-47 et s

Congé de proche aidant à temps partiel : code du travail L 3142-16 et s

Temps partiel création d'entreprise : code du travail L 3142-78 et s

Nom ..... Prénom .....

N° d'immatriculation SNCF .....

Lieu principal d'affectation (LPA) .....

Établissement .....

## DEMANDE INITIALE – MODIFICATION – PROLONGATION

- ☐ Je souhaite exercer mon activité à temps partiel à compter du .... / .... / ..... au taux de ..... % de la durée annuelle de mon régime de travail.
- ☐ Je exerce mon activité à temps partiel depuis le .... / .... / ..... au taux de ..... % de la durée annuelle de mon régime de travail. Je souhaite passer au taux de .... % à compter du .... / .... / .....
- ☐ Ma période de temps partiel se terminant le .... / .... / ..... je sollicite une prolongation pour une durée de ..... selon la répartition de la durée du travail précédemment définie par l'avenant à mon contrat.

## MOTIF DE LA DEMANDE

- ☐ Congé parental d'éducation à temps partiel

Nom et prénom de l'enfant : .....

Date de naissance : .....

- ☐ Elever un ou plusieurs enfants à charge de moins de 16 ans

- ☐ Convenance personnelle (à motiver pour toute demande de TP < 68,5%)

.....

- ☐ Création ou reprise d'entreprise

L'activité de l'entreprise : .....

- ☐ Congé de proche aidant à temps partiel

- ☐ Soigner un enfant atteint d'une infirmité exigeant des soins continus

- ☐ Pour assister le conjoint, l'ascendant ou un enfant si son état nécessite, à la suite d'un accident ou d'une maladie grave, la présence d'une tierce personne



NOM : ..... Prénom : ..... N° d'Immatriculation SNCF : .....

## DUREE DU TEMPS PARTIEL SOUHAITEE

☐ **Durée indéterminée** avec une période initiale d'un an minimum  
(Uniquement dans le cadre d'un TP pour convenance personnelle, éducation d'enfants de – de 16 ans, soigner un enfant atteint d'une infirmité exigeant des soins continus)

☐ **Durée déterminée**

Congé parental d'éducation à temps partiel (2 prolongations possibles, jusqu'au 3<sup>ième</sup> anniversaire de l'enfant)

☐ Un an

☐ ..... mois (si inférieur à 12 mois)

Création ou reprise d'entreprise (renouvelable une fois)

☐ Un an

Congé de proche aidant à temps partiel (maximum 3 mois, renouvelable jusqu'à un an au total)

☐ ..... mois

Autres motifs (convenance personnelle, éducation d'enfants de – de 16 ans, soigner un enfant ..., assister...)

☐ Un an

☐ Un an renouvelable par tacite reconduction

☐ ..... mois (dérogation exceptionnelle du DET)

## REPARTITION SOUHAITEE

☐ Réduction de la durée journalière de travail

☐ Attribution de journées chômées supplémentaires (VT)

☐ Réduction de la durée journalière de travail et attribution de journées chômées supplémentaires

☐ Application de la formule 32 heures innovantes à mon régime de travail (avec / sans crédit d'heures)

Souhaits particuliers : .....

## VALIDATION DES PERIODES NON TRAVAILLEES POUR LA RETRAITE

☐ En tant qu'agent du cadre permanent, je suis informé qu'à **ma demande** l'étude des droits relatifs à la validation gratuite et onéreuse des périodes non travaillées pour la pension de retraite est réalisée par la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF.

☐ En tant que salarié contractuel relevant de la directive RH0254, je souhaite bénéficier de la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pour la retraite de base. Je suis informé que la différence de la cotisation salariale d'assurance vieillesse est à ma charge.

Date :

Signature :

Demande réceptionnée par ..... Le ..... / ..... / .....

Fonction .....

Signature



NOM : ..... Prénom : ..... N° d'Immatriculation SNCF : .....

## DÉCISION DU DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT (OU ASSIMILE)

*Après entretien du salarié avec son encadrement de proximité*

ACCORD	REPORT	REFUS
<p>Suite à votre demande, vous êtes autorisé à travailler à temps partiel à compter du .... / .... / ..... au taux de .....%</p> <p>Vos conditions d'utilisation seront reprises dans votre avenant au contrat de travail. Vous voudrez bien me retourner dès que possible les deux exemplaires originaux de cet avenant après signature de votre part.</p> <p>Date : Signature :</p>	<p>Motif(s) :</p> <p>Date : Signature :</p>	