

Accord du 24 novembre 2015

(Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FACOPHAR

SIMV

ANSVADM

SIDIV

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT

CMTE CFTC

CFE-CGC CHIMIE

PREAMBULE

Suite à loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les parties signataires ont estimé nécessaire d'encadrer les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment du fait de la nécessité pour certaines entreprises de la branche d'y recourir. Bien que n'atteignant pas un tiers de ses effectifs occupé à temps partiel, la branche a souhaité fixer par le présent accord les règles relatives au recours à temps partiel.

Le rapport annuel de branche de l'année 2014, établi sur les données 2013, indique que 8,92 % des salariés de la branche occupent un emploi à temps partiel. Ce taux est en baisse par rapport aux années 2011 et 2012.

Compte tenu de la nature des activités exercées, de l'activité économique de la branche et des besoins spécifiques des entreprises de la branche, certaines entreprises ont la nécessité de recourir à des emplois à temps partiel. Le temps partiel peut aussi avoir pour source une demande des salariés. On parle alors de temps partiel « choisi ». Ce temps partiel « choisi » doit être examiné en priorité.

Les parties signataires rappellent leur attachement au strict respect du principe de non discrimination. Un salarié en travail à temps partiel ne doit en aucun cas subir de discrimination du fait de cette organisation et ses évolutions de carrière doivent être envisagées comme pour les salariés à temps plein.

Enfin, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

En dehors des dispositions renvoyant à une notion d'heures les salariés au forfait annuel en jours réduit sont concernés par les dispositions du présent accord.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises, quel que soit leur effectif, relevant de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produit à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire.

Les parties signataires invitent les entreprises à décliner et à améliorer par la négociation les principes et les modalités fixés par le présent accord.

ARTICLE 2 – MODALITE DE MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL

Les parties signataires rappellent que la mise en place du travail à temps partiel nécessite un avenant au contrat de travail.

Article 2.1 – Le temps partiel choisi

Le temps partiel doit prioritairement être un temps partiel « choisi ».

En effet, le temps partiel doit être une réponse aux attentes et besoins des salariés qui expriment le souhait de trouver un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

Dans le cadre du temps partiel choisi, la demande du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur trois mois au minimum avant le démarrage souhaité. L'employeur devra apporter une réponse motivée dans un délai d'un mois et, en cas d'accord, préciser la date de départ du travail à temps partiel, celui-ci ne pouvant démarrer moins de 3 mois après la demande.

Une dérogation peut être apportée à ce délai minimum de trois mois lorsque les deux parties sont d'accord sur les délais de mise en œuvre suite à la demande claire et non équivoque du salarié d'une mise en œuvre dans un délai plus court.

En outre, en accord avec l'employeur, un salarié qui souhaiterait, suite à sa demande, faire une période de travail à temps partiel à titre d'essai, peut également commencer le temps partiel avant le délai de 3 mois minimum, en se gardant la possibilité de se rétracter avant le terme de ce délai.

Cette possibilité doit être manifestée de manière claire et non équivoque et être mentionnée par écrit afin de rappeler les délais de cette période de temps partiel à titre d'essai et les délais de rétractation.

Article 2.2 – Temps partiel sur proposition de l'employeur

Bien que les parties signataires manifestent la volonté de favoriser le développement du temps partiel à la demande des salariés, le temps partiel peut aussi être proposé par l'employeur.

Dans ce cas l'employeur doit en faire la proposition au salarié par écrit et lui laisser un délai de réflexion d'un mois.

L'employeur devra, en même temps que la proposition, préciser au salarié la date de mise en œuvre envisagée du temps partiel. Cette mise en œuvre ne peut alors intervenir moins de trois mois après la réception par le salarié de la proposition de l'employeur. Ce délai peut être porté à un mois en cas de difficultés économiques et conjoncturelles.

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas imposer un passage à temps partiel au salarié. Son refus d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Toutefois, un licenciement pour motif économique reste possible si la réduction du temps de travail proposée est justifiée par des difficultés économiques.

Article 2.3 – Temps partiel à durée déterminée

Au-delà du temps partiel dans le cadre d'un congé parental, il peut y avoir des recours au temps partiel pour une durée déterminée lorsque le salarié en fait la demande pour des raisons personnelles.

La demande devra alors être formalisée dans les conditions et les délais définis à l'article 2.1.

L'avenant au contrat de travail devra précisément stipuler la durée de cet avenant, les possibilités de renouvellement, et indiquer qu'à l'issue de cette durée, le salarié retrouvera son emploi à temps plein. Le salarié qui sera à temps partiel à durée déterminée devra bénéficier de toutes les dispositions du présent accord.

ARTICLE 3 – DUREE MINIMALE DU TEMPS PARTIEL

Aux termes de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, la durée minimale du travail à temps partiel est de 24 heures par semaine.

Toutefois, il peut être dérogé à cette durée minimale dans les cas suivants :

- dans le cas d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 7 jours ;
- si la demande de travailler moins de 24 heures hebdomadaires émane du salarié pour lui permettre de :
 - faire face à des contraintes personnelles ;
 - accomplir un congé parental ;
 - cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine.

En tout état de cause, le salarié devra manifester sa demande par écrit et la motiver auprès de l'employeur qui apportera une réponse dans un délai d'un mois.

Par ailleurs, le salarié devra dans ce cas être informé de la possibilité de regrouper ses heures en journées ou demi-journées afin de lui faciliter l'exercice d'une ou d'autres activités. Les parties signataires soulignent que le cumul d'activités ne peut relever que de la volonté du salarié.

Le salarié cumulant plusieurs emplois doit également respecter la durée maximale légale de travail, sous peine de sanctions.

Ces durées doivent être respectées, quels que soient le nombre d'employeurs et la durée du travail de chaque contrat.

Conformément à l'article L3123-14-2 du code du travail, l'employeur doit informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

ARTICLE 4 – JOURNEES ET HORAIRE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 4.1 – Dispositions générales

Les garanties sur les horaires, au bénéfice des salariés à temps partiel, sont les suivantes :

Ces horaires doivent être réguliers afin de permettre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle :

Les horaires de travail répartis à l'intérieur de la semaine doivent être réguliers et regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières en respectant scrupuleusement les dispositions définies au contrat de travail ou à l'avenant au contrat de travail, sauf dans les cas de dérogations définis à l'article 4.2.

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, le cas échéant, ne devra pas être supérieure à deux heures.

Il est toutefois demandé aux employeurs, lorsque cela est possible et compatible avec l'organisation, de réduire la durée de ces interruptions, tout en respectant les dispositions légales sur les temps de pause, lorsque la demande émane du salarié pour gérer ses horaires afin de faire face à des contraintes personnelles d'organisation.

De plus, la demi-journée ne peut pas être inférieure à deux heures de travail.

Article 4.2 – Dérogations

Il pourra être dérogé à l'article 4.1 sur proposition de l'employeur et avec l'accord écrit du salarié, dans les cas suivants :

- Travaux urgents (exemple : retard de commande) ;
- Variation temporaire d'activité ;
- Départ en formation du salarié. Dans ce cas, si la durée de la formation dépasse la durée hebdomadaire définie au contrat ou à l'avenant au contrat de travail, il devra être fait application des dispositions relatives aux heures complémentaires.

Pour toute modification, le délai de prévenance est d'une durée minimale de 7 jours.

L'employeur ne doit pas, par ces dérogations, léser les salariés qui auraient un autre emploi à temps partiel rendant difficile toute modification. Dans ce cas le salarié devra apporter la preuve de ses autres activités pour justifier son refus de changement d'horaire.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ainsi que les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir.

ARTICLE 5 – LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Sont considérées comme heures complémentaires les heures effectuées par un salarié à temps partiel, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail, durée ne pouvant être inférieure à 24 heures, sauf dans les cas de dérogation prévus à l'article 3.

Les parties signataires soulignent que le salarié ne peut, ni exiger d'effectuer les heures complémentaires autorisées par la loi, ni refuser de les exécuter lorsque la demande émane de l'employeur. Il doit être informé au moins 7 à l'avance des heures complémentaires à effectuer. A défaut, son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les parties signataires posent comme limite de dépassement du temps de travail des salariés à temps partiel, 1/3 de la durée initiale du contrat.

Les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat et dans cette limite, feront l'objet d'un taux de majoration de 15 % par heure complémentaire qui ne dépassent pas 1/10^{ème} de la durée initiale du contrat.

Ce taux sera porté à 25 % pour les heures au-delà de 1/10^{ème} de la durée initiale et jusqu'à la limite de 1/3 de la durée initiale.

ARTICLE 6 – COMPLEMENT TEMPORAIRE D'HEURES

Il peut être prévu, en accord avec les deux parties, sur proposition du salarié ou de l'employeur, la mise en place d'un complément temporaire d'heures.

L'augmentation temporaire de la durée du travail entraînera alors la rédaction d'un avenant au contrat de travail. Le nombre d'avenant est limité à 6 par salarié et ce tout au long de la relation contractuelle, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Dans le cadre de l'avenant de complément temporaire d'heures, et dans la limite des heures fixées, les heures travaillées par le salarié sont rémunérées au taux normal, sauf accord d'entreprise ou dispositions contractuelles en disposant autrement.

Toute heure travaillée au-delà du complément d'heures fixé par avenant constitue une heure complémentaire entraînant une majoration salariale d'au moins 25%.

En tout état de cause, l'avenant de complément temporaire d'heures ne pourra prévoir de complément d'heures au-delà du tiers de la durée initiale du contrat.

ARTICLE 7 - LES GARANTIES DE RETOUR A UN TEMPS PLEIN

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Dans ce cadre, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, les demandes de retour à temps plein des salariés à temps partiel, en cas d'événement familial majeur (divorce, chômage ou décès du conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, etc.) ayant une importante répercussion sur les ressources de la famille doivent être examinées en priorité.

ARTICLE 8 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail.

ARTICLE 9 – DEPOT ET EXTENSION

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D.2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

ARTICLE 10 - REVISIONS ET DENONCIATION

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.