ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la Branche de la Répartition Pharmaceutique conviennent de la nécessité de faire évoluer les salariés à temps partiel vers un temps le plus complet possible, tout en prenant en compte les contraintes organisationnelles des entreprises.

La Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique prévoit des dispositions relatives au temps partiel dans un certain nombre d'articles et d'accords, notamment dans :

- l'article K.3 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique,
- les articles 4 et 5 de l'Accord du 11 juin 1999 relatif à la Réduction du Temps de Travail,
- les articles 2 et 4 de l'Accord du 9 février 2005 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- les articles 1.3, 2.1 et 2.2 de l'Accord du 19 janvier 2006 relatif à la Formation Professionnelle,
- l'article 7.B de l'Accord Classifications du 22 septembre 2008.

Sauf indications contraires dans le présent accord, l'ensemble des dispositions existantes traitant du temps partiel sont maintenues. Cet accord révise l'article K.3.5 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

En 2012, les salariés à temps partiel dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique représentaient près d'un tiers des effectifs. Au regard de l'importance de la question du temps partiel dans les entreprises de la Branche de la Répartition Pharmaceutique, il est apparu indispensable d'encadrer le temps partiel et de fixer un cadre intégrant les nouvelles dispositions légales, issues de la Loi de Sécurisation de l'Emploi du 14 juin 2013.

La Répartition Pharmaceutique se caractérise par une activité répartie sur 6 jours (du lundi au samedi) et par des amplitudes d'ouverture des établissements qui peuvent être larges. Une des spécificités de la Répartition Pharmaceutique est d'encadrer, depuis 1992, les conditions du repos hebdomadaire des salariés, en fonction de leur métier. Par le biais des articles K.1.1.1 (pour les salariés à temps complet), K.1.1.2 (pour le personnel de livraison à temps complet) et K.3.4 (pour les salariés à temps partiel effectuant plus de 18 heures hebdomadaires), la Convention Collective a permis d'organiser le repos hebdomadaire des salariés, s'efforçant ainsi de concilier vie personnelle et professionnelle. De ce fait, une partie de l'activité du samedi a été confiée depuis cette date à des salariés étudiants.
Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent étendre les dispositions relatives au repos hebdomadaire des salariés à temps plein aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine.

Il convient par conséquent d'organiser les différentes formes de travail à temps partiel dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique.

TITRE 1 : DUREE DU TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

Article 1 : Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

Compte tenu des spécificités des activités des entreprises de la Répartition Pharmaceutique, un temps d'adaptation est nécessaire à ces dernières pour mettre en adéquation leurs organisations avec la durée hebdomadaire minimale de travail fixée par la loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'Emploi.

Une durée hebdomadaire minimale de travail pour les salariés à temps partiel est donc fixée dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique, sans qu'il soit fait une distinction entre les salariés déjà en poste et les salariés nouvellement embauchés.

Les partenaires sociaux conviennent d'adopter un calendrier progressif permettant d'atteindre la durée minimale fixée par la loi. La durée minimale de travail des salariés à temps partiel des entreprises relevant du présent accord sera :

- de 20 heures par semaine à compter du 1er juillet 2014, et jusqu'au 30 juin 2015 inclus,
- de 24 heures par semaine à compter du 1er juillet 2015.

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue à l'article 9 du présent accord pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Article 2 : Dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel

Le législateur a prévu différents cas de dérogations à la durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel, qu'il convient de rappeler et de préciser.

Article 2.1 : Salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études

L'article L. 3123-14-5 du Code du Travail prévoit qu'une durée de travail inférieure à l'article 1 du présent accord, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Les entreprises de la Répartition Pharmaceutique doivent s'assurer, à l'embauche puis chaque année, que ces salariés bénéficient du statut étudiant. Cette vérification se fait par tout moyen, notamment par la production de pièces justificatives (par exemple : carte d'étudiant, certificat de scolarité, justificatif d'affiliation à la Sécurité Sociale étudiante,...).

Il appartient aussi, néanmoins, aux étudiants âgés de moins de vingt-six ans d'informer leur employeur de leur volonté de mettre fin à leurs études ou de la perte de leur statut d'étudiant, y compris en cours d'année.

JR P.C

Article 2.2 : Demande du salarié écrite et motivée

2.2.1 Principe

Le salarié a la possibilité de demander à bénéficier d'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article 1 du présent accord.
Cette demande, qui doit être écrite et motivée, peut être faite :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

2.2.2 Modalités

Afin de gérer l'organisation du travail à l'intérieur des entreprises, les partenaires sociaux conviennent de définir la forme et les modalités que doit prendre la demande du salarié pour passer à une durée du travail hebdomadaire inférieure à la durée définie à l'article 1 du présent accord, et pour revenir à cette durée.

La demande du salarié de bénéficier d'une durée du travail inférieure à celle prévue à l'article 1 du présent accord est faite par écrit.
Ensuite, ce choix est formalisé et contractualisé dans le contrat de travail du salarié.

Dans le cas où le salarié souhaite modifier ce choix pour augmenter sa durée du travail et atteindre la durée minimale prévue à l'article 1 du présent accord, il doit porter sa demande, par écrit, à la connaissance de l'employeur. Cette demande doit être formulée en respectant un délai de prévenance de six mois minimum. Au terme de ces six mois, le salarié passe à la durée minimale prévue à l'article 1 du présent accord.

Dans le cas d'un évènement familial grave ou d'une perte substantielle des revenus du foyer fiscal (exemple : perte d'emploi du conjoint), les entreprises s'engagent à traiter sous deux mois la demande du salarié portant sur un retour à la durée minimale de travail hebdomadaire prévue à l'article 1.

Article 2.3 : Autres situations

Il est possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1 du présent accord pour les salariés qui bénéficient des dispositifs légaux tels que (liste non exhaustive) :

- le temps partiel thérapeutique,
- l'invalidité,
- le congé parental d'éducation à temps partiel,
- le congé de solidarité familiale.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises à accorder une attention particulière à ces situations pour l'organisation du travail.

Article 2.4 : Remplacement des salariés absents

Il est également possible de déroger à la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel prévue à l'article 1 du présent accord pour un remplacement en CDD d'un salarié absent (notamment pour un salarié à temps partiel thérapeutique, en invalidité, en congé parental d'éducation à temps partiel, en congé de solidarité familiale), sur la durée de son absence.

Article 3 : Fiche de souhaits

Afin de permettre aux salariés à temps partiel de signaler leur souhait d'ajuster leur durée du travail, la Branche conseille aux entreprises d'utiliser une fiche de souhaits au moins tous les deux ans.
Un modèle de fiche de souhaits est annexé au présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent néanmoins que le salarié a la possibilité de signaler à tout moment à son employeur son souhait de modifier sa durée de travail.

TITRE 2 : AVENANTS COMPLEMENTS D'HEURES

Article 4 : Avenants compléments d'heures

Article 4.1 : Recours aux avenants compléments d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux souhaits des salariés à temps partiel, les entreprises de la Branche de la Répartition Pharmaceutique peuvent augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat du salarié à temps partiel, en accord avec ce dernier, par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Cet avenant doit préciser :
- le nombre d'heures prévues dans le cadre de l'avenant,
- la répartition des heures sur la semaine ou le mois,
- la période concernée.

A l'issue de cet avenant, le salarié retourne à la durée du travail contractuelle initiale.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants compléments d'heures en priorité aux salariés à temps partiel ayant déclaré souhaiter en bénéficier.

Les heures effectuées dans le cadre de ces avenants ne donnent pas lieu à majoration. Elles sont payées au taux normal.

En application de l'article L. 3123-25 du Code du Travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Article 4.2 : Avenants compléments d'heures pour remplacement d'un salarié absent

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour remplacer un salarié absent n'est pas limité en nombre dans l'année civile et par salarié.

L'avenant doit, outre les éléments énumérés à l'article 4.1, désigner nommément le salarié absent.

Les salariés en CDI ayant bénéficié, sur l'année civile, de plus de 8 avenants de remplacement ; ou d'un ou plusieurs avenants de remplacement dont la durée cumulée du ou des avenant(s) de remplacement atteint 4 mois, bénéficient d'un droit de repos supplémentaire d'une journée, ou d'une autre contrepartie négociée en entreprise.

Article 4.3 : Avenants compléments d'heures hors motif de remplacement d'un salarié absent

Le nombre d'avenants compléments d'heures pour un autre motif que le remplacement d'un salarié absent est limité à quatre par année civile et par salarié.

TITRE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 5 : Rappel des dispositions conventionnelles relatives à l'organisation du travail à temps partiel

Les articles K.3.7 « Aménagement du travail des salariés à temps partiel » de la Convention Collective de la Répartition Pharmaceutique et 5.3 de l'Accord du 11 juin 1999 relatif à la Réduction du Temps de travail prévoient un certain nombre de dispositions relatives à l'organisation du travail à temps partiel (durée quotidienne, amplitude, coupures).

La durée quotidienne de travail effectif (déduction faite des temps de pause) des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, ni excéder 9 h 30. Toutefois, en cas de travail sur moins de 5 jours, cette durée peut être portée à 10 heures.

L'amplitude journalière (total des temps de travail et des temps de repos) ne peut pas être supérieure à 12 heures.

La journée de travail ne peut pas être interrompue, hors pauses d'au maximum 30 minutes, plus d'une fois et pour un maximum de 4 heures.

Les entreprises qui appliquent une coupure quotidienne supérieure aux 2 heures prévues par la loi doivent, par accord, prévoir une contrepartie.
Cette contrepartie, dont les modalités d'application sont précisées par accord d'entreprise, prend la forme de 2 jours de repos supplémentaires par année civile. Par accord d'entreprise antérieur à la signature du présent accord de branche, une solution alternative peut lui être substituée.

Si la journée de travail est inférieure à 4 heures, elle ne peut pas être interrompue.

Article 6 : Priorité de passage à temps plein d'un salarié à temps partiel

Le présent article révise l'article K.3.5 (« Priorité de réembauchage à temps plein ou à temps partiel ») de la Convention Collective Nationale de la Répartition, en le complétant comme suit :

« L'employeur a également la possibilité de proposer aux salariés à temps partiel ayant émis le souhait d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet, notamment par le biais de la fiche de souhait mentionnée à l'article 3 de l'accord sur le temps partiel :

- un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle,
- ou un emploi à temps complet non équivalent.

Dans la mesure où une adéquation existe entre les compétences des salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein et les compétences nécessaires à la tenue du dit emploi à temps complet, les entreprises peuvent proposer en priorité cet emploi aux salariés à temps partiel, avant ouverture d'un éventuel recrutement externe. »

Article 7 : Encadrement du temps partiel

Article 7.1 Ensemble des salariés à temps partiel

Les entreprises veillent à proposer aux salariés à temps partiel une durée minimale du travail, qui prendra en compte les impératifs familiaux du salarié et les impératifs de production de l'entreprise.

Article 7.2 : Salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale

Les entreprises veilleront à regrouper, sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, les horaires de travail du salarié à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée hebdomadaire minimale fixée à l'article L. 3123-14-1 du Code du Travail.

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel dont la durée du travail déroge à la durée minimale prévue à l'article 1 du présent accord.

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail est, par dérogation, inférieure à la durée minimale hebdomadaire prévue à l'article 1 du présent accord ne peuvent pas travailler sur plus de 5 jours dans la semaine.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 16 heures ne peuvent pas avoir de coupure dans leur(s) journée(s) de travail.

Article 8 : Repos hebdomadaire des salariés à temps partiel dont la durée du travail est d'au minimum 32 heures par semaine

Les salariés à temps partiel dont la durée du travail hebdomadaire est d'au moins trente deux heures par semaine se voient appliquer les mêmes dispositions conventionnelles relatives au repos hebdomadaire que les salariés à temps complet. Ces dernières sont

définies à l'article K.1.1 (« Repos et Pauses ») de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

TITRE 4 : SALARIES A TEMPS PARTIEL TRAVAILLANT UNIQUEMENT LE SAMEDI

Les obligations de service public de la Répartition Pharmaceutique inscrites dans le Code de la Santé Publique conduisent les entreprises à répartir leur activité sur 6 jours, du lundi au samedi inclus.

Afin de permettre une continuité de l'activité le samedi et de satisfaire aux obligations conventionnelles sur le repos hebdomadaire, les entreprises de la Répartition Pharmaceutique emploient fréquemment des salariés dédiés au travail du samedi.

Les salariés, majoritairement des étudiants, relèvent d'une situation spécifique que les partenaires sociaux conviennent d'encadrer par des règles adaptées.

Ces dispositions doivent permettre de favoriser l'emploi salarié là où cela est possible, plutôt que le recours à d'autres formes d'activités, telles que la sous-traitance.

Article 9 : Durée hebdomadaire minimale de travail des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi

Une durée minimale du travail à temps partiel différente est prévue pour les salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

A compter du 1er juillet 2014, par dérogation à l'article 1 du présent accord, de part la spécificité de l'activité du samedi, la durée hebdomadaire minimale des salariés travaillant uniquement le samedi est fixée à 4h00.

Article 10 : Encadrement du temps partiel des salariés travaillant uniquement le samedi

Les entreprises doivent accorder une attention particulière, dans l'organisation et la répartition des tâches de travail, aux contraintes familiales des salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi.

Par dérogation à l'article 7.2 du présent accord, le salarié travaillant uniquement le samedi et dont la durée de travail journalière est supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 10 heures peut avoir une coupure dans sa journée de travail.

TITRE 5 : CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 11 : Suivi du temps partiel dans la Branche de la Répartition Pharmaceutique

Un suivi du nombre de salariés à temps partiel dans l'effectif total de la Branche est réalisé annuellement durant les trois premières années suivant la signature du présent accord, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Un indicateur spécifique sera créé, permettant un suivi du nombre de salariés à temps partiel travaillant uniquement le samedi dans la Branche.

Une première réunion de suivi de l'accord aura lieu au cours du second semestre 2015, lors d'une réunion restreinte ou d'une réunion de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Une seconde réunion de suivi aura lieu trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'étudier les éventuelles nécessités d'aménagement de l'accord. Ce suivi se fera lors d'une réunion restreinte.

Article 12 : Révision de l'accord

En cas de modifications des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 13 : Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son entrée en vigueur est subordonnée à son extension intégrale. Il entrera en vigueur au lendemain de la parution de son arrêté d'extension.

Article 14 : Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la Convention Collective Nationale de la Répartition Pharmaceutique.

Article 15 : Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L.2231-6, D.2231-2 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social l'extension du présent accord.

SR - P-C
JFC

Fait à Paris, le 17/07/2014 entre :

d'une part,

- la CHAMBRE SYNDICALE de la REPARTITION PHARMACEUTIQUE (C.S.R.P.)

d'autre part,

- Pour la FEDERATION CHIMIE ENERGIE C.F.D.T, M. CHAVANCE

- Pour la FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES (C.F.E-C.G.C), M. ROHOU

- Pour la FEDERATION CHIMIE MINE TEXTILE ENERGIE C.F.T.C, M. DUFOUR

- Pour la FEDERATION NATIONALE des INDUSTRIES CHIMIQUES (Chimie, Parachimies, Pharmacie, Pétrole, Caoutchouc, Plastiques) CGT, M. HELLIER

- Pour la FEDERATION NATIONALE des métiers de la PHARMACIE, LABM, cuirs et habillement « FORCE OUVRIERE », M. COUTAUD

Annexe : Modèle de fiche de souhaits

FICHE DE SOUHAITS

PERIODE : DU _____ AU _____

IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE ET DE L'ETABLISSEMENT

Nom de l'entreprise : _____

Etablissement de rattachement : _____

IDENTIFICATION DU SALARIE

Civilité : ❑ Madame ❑ Monsieur

Nom : _____

Prénom : _____

Durée du travail hebdomadaire actuelle et répartition des horaires :

_____
_____
_____
_____
_____
_____

Aspects familiaux (exemple : nombre d'enfant(s) à charge, nombre d'ascendant(s) à charge,...) :

_____

Avez-vous d'autres employeurs ? : ❑ oui ❑ non

SOUHAITS RELATIFS AU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Durée du travail hebdomadaire souhaitée : _____

Souhaitez-vous que des avenants compléments d'heures vous soient proposés ? : ❑ oui ❑ non

Signature du salarié