

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 2 OCTOBRE 2014
RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL
À TEMPS PARTIEL
NOR : ASET1451153M
IDCC : 1996

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-13 et L. 3123-1 et suivants relatifs au travail à temps partiel ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment son article 12 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 modifié relatif à la réduction du temps de travail en pharmacie d'officine, notamment son article 7 ;

Connaissance prise des conclusions de l'étude sur l'emploi à temps partiel et les parcours professionnels des salariés dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine réalisée par l'observatoire des métiers des professions libérales (OMPL) en juillet 2010 ;

Conscientes de la nécessité de tenir compte des spécificités de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine pour la mise en œuvre des dispositions législatives relatives à l'organisation du travail à temps partiel, en ce qui concerne notamment la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le taux de majoration des heures complémentaires et la possibilité de recourir aux avenants de compléments d'heures,

les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Après l'article 13 « Durée du travail » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée, est inséré un article 13 *bis* ainsi rédigé :

« Article 13 *bis*

Organisation du travail à temps partiel

1. Contrat de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Sans préjudice des dispositions de l'article 18 "Embauchage" de la présente convention collective nationale, il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés relevant d'un accord collectif d'entreprise conclu en application

de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

2. Durée minimale de travail

Par dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine mentionnée à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail à temps partiel est fixée, dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, à 16 heures par semaine.

La durée minimale de travail à temps partiel est toutefois fixée à 5 heures par semaine pour les seuls salariés relevant de la catégorie d'emploi "personnel de nettoyage" telle que définie par l'annexe I "Classifications et salaires" de la présente convention collective, eu égard aux modalités particulières d'intervention de ces salariés qui sont, généralement, appelés à travailler 1 heure par jour en dehors des heures d'ouverture au public des officines et de la présence des autres salariés.

Ces durées minimales de travail sont portées, le cas échéant, aux équivalents mensuels de ces durées ou aux équivalents calculés sur la période prévue par un accord collectif d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail relatif à la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Une durée de travail inférieure à celles mentionnées au présent article peut être fixée à la demande du salarié, 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 aux durées mentionnées au présent article. Cette demande est écrite et motivée. En cas d'acceptation par l'employeur, la durée de travail dérogatoire est inscrite au contrat de travail. Elle ne peut être modifiée que par accord des parties.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article.

Les dérogations, y compris individuelles, instituées par le présent article à la durée minimale légale hebdomadaire de 24 heures ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail des salariés concernés soient regroupés, soit sur des journées ou des demi-journées régulières, soit sur des journées ou des demi-journées complètes.

Par regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées régulières, on entend la fixation d'horaires appelés à se répéter selon une fréquence régulière, notamment entre les jours de la semaine, en cas de durée du travail hebdomadaire, ou entre les semaines du mois, en cas de durée du travail mensuelle. Le regroupement des horaires sur des journées ou des demi-journées complètes implique la fixation d'une durée du travail quotidienne continue, sous réserve, notamment, du respect de la durée maximale quotidienne de travail effectif de 10 heures mentionnée à l'article 3.4.1 de l'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail en pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-5 du code du travail, les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études peuvent prétendre, de droit, à une durée de travail inférieure aux durées minimales de travail à temps partiel fixées au présent article et compatible avec leurs études. L'obligation de produire une demande de dérogation individuelle écrite et motivée aux

durées minimales fixées au présent article ainsi que celle de regrouper les horaires sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'appliquent pas dans ce cas.

3. Heures complémentaires

Sous réserve du respect des dispositions du 1 du présent article, l'employeur ne peut recourir aux heures complémentaires qu'à la condition que le contrat de travail en prévoit la possibilité.

Le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail ou de cette durée modifiée, le cas échéant, par avenant de complément d'heures. En toute hypothèse, le recours aux heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Chaque heure complémentaire donne lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement des heures complémentaires, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-20 du code du travail, le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours ouvrés avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

4. Avenants de complément d'heures

La durée de travail des salariés à temps partiel peut être augmentée temporairement par la conclusion d'avenants de complément d'heures. Ces avenants mentionnent les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée de travail fixée par le contrat de travail. En toute hypothèse, la conclusion d'un avenant de complément d'heures ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

Le salarié auquel est proposée la conclusion d'un avenant de complément d'heures dispose d'un délai de réflexion de 3 jours ouvrables pour communiquer sa réponse à son employeur. Le refus d'un salarié de conclure un avenant de complément d'heures ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les compléments d'heures sont proposés prioritairement aux salariés à temps partiel dont la durée du travail est la plus faible ainsi qu'à ceux qui supportent des charges de famille importantes, parents isolés notamment.

En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, les avenants de complément d'heures sont limités à 5 par année civile et par salarié, chaque avenant ne pouvant excéder une durée de 8 semaines consécutives.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre d'avenants de complément d'heures conclus dans l'officine.

Les heures effectuées dans le cadre d'un avenant de complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %. Le paiement de ces heures, ainsi que de leurs majorations, ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos compensateur.

Sous réserve du respect des dispositions du 3 du présent article, les heures complémentaires accomplies au-delà du complément d'heures fixé par avenant, et sans pouvoir atteindre la durée légale du travail, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

5. Modification de la répartition de la durée du travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle intervient.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur souhaite modifier la répartition de la durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de cette modification, le refus du salarié ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors qu'elle n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du quatrième alinéa du 1 du présent article.

6. Nombre et durée des périodes d'interruption d'activité

L'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui, en tout état de cause, ne peut dépasser 2 heures.

7. Passage à temps partiel ou à temps complet à la demande du salarié

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même officine ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

La demande du salarié est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée 6 mois au moins avant cette date.

L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. Il a la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

En cas de refus, l'employeur communique au salarié les raisons objectives qui motivent ce refus. L'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent ainsi que les conséquences préjudiciables que pourrait susciter le changement d'emploi demandé pour la bonne marche de l'officine constituent des raisons objectives de refus. »

Article 2

L'accord collectif national étendu du 23 mars 2000 susvisé est ainsi modifié :

1° La dernière phrase de l'article 3.4.1 « Durée quotidienne du travail » est remplacée par une phrase ainsi rédigée :

« Ces dispositions s'entendent sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 13 *bis* "Organisation du travail à temps partiel" de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine. »

2° Les deuxième, troisième et dernier alinéas de l'article 7 « Travail à temps partiel » sont supprimés.

Article 3

Les parties signataires conviennent de se réunir au terme d'un délai de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et, en toute hypothèse, au moins une fois tous les 3 ans, afin de procéder au bilan de son application et d'en assurer le suivi. Les parties signataires procéderont, le cas échéant, aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires. Toutes les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés de la branche professionnelle de la pharmacie d'officine seront invitées à participer à ces réunions.

Article 4

En application de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent accord un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

Article 5

Le présent accord sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente. Il prendra effet à compter du 30^e jour calendaire suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;

USPO.

Syndicats de salariés :

FNSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FNSCIC CFE-CGC.