

ACCORD RELATIF AU TEMPS PARTIEL

SANOFI CHIMIE

Entre :

La direction de Sanofi-Chimie, représentée par François SCHOONBROODT, dûment mandaté et habilité,

D'une part, et

Les organisations syndicales suivantes représentatives au niveau de Sanofi-Chimie :

- CFDT, représentée par Messieurs Max DODARD et dûment mandatés et habilités ;
- CFE-CGC, représentée par Messieurs André NEGRO et Frédéric DEBUREAU dûment mandatés et habilités ;
- CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Michel REZIG dûment mandatés et habilités ;
- cgt-FO représentée par Messieurs Philippe GHIZZARDI et Stéphan DELCLOY dûment mandatés et habilités.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

SOMMAIRE

Préambule	
Article 1. Champ d'application	p.4
Article 2. Condition d'ancienneté	p.4
Article 3. Définition du temps partiel	p.4
Article 4. Formalités du passage à temps partiel	p.4
Article 5. Reconduction du temps partiel	p.5
Article 6. Modalités relatives aux horaires du temps partiel	p.5
Article 7. Modification des modalités du temps partiel	p.5
Article 8. Retour au temps plein	p.6
Article 8.1. Retour lié à un évènement personnel majeur	p.6
Article 8.2. Retour lié à une vacance de poste	p.6
Article 9. Avenant au contrat de travail	p.6
Article 10. Rémunération	p.6
Article 11. Forfaits jours pour les cadres autonomes à temps partiel	p.7
Article 12. Ancienneté – Droits	p.7
Article 12.1. Ancienneté	p.7
Article 12.2. Congés spéciaux et Evolution de carrière-formation	p.7
Article 12.3. Congés payés, intéressement et participation	p.7
Article 12.4. Indemnités de licenciement et de départ à la retraite	p.7
Article 13. Frais de transports	p.8
Article 14. Heures complémentaires	p.8
Article 15. Suivi de l'accord	p.8
Article 16. Durée de l'accord	p.8
Article 17. Formalités	p.9
Annexe n°1	

Préambule

Le présent accord a pour objectif de définir les nouveaux principes et modalités de mise en œuvre du temps partiel au périmètre de Sanofi-Chimie.

Il se substitue

- d'une part au protocole d'accord sur le temps convenu signé le 4 décembre 1996, dans le cadre de la société Sanofi-Chimie ;
- d'autre part au protocole sur les dispositions concernant les salariés travaillant à temps partiel dans le cadre de la mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail, signé le 18 décembre 1997, dans le cadre de la société Sanofi-Chimie et aux différents accords de sites concernant ses modalités d'application en matière de temps partie, sous réserve de dispositions plus favorables.

Concernant les salariés qui bénéficient toujours, à la date de signature du présent texte, des dispositions de l'accord sur le temps convenu du 4 décembre 1996, l'intégralité des ces mesures continue à leur être appliquée, sauf demande expresse de leur part, pour autant que leur temps de travail n'en soit pas modifié.

Le présent accord complète les dispositions légales telles qu'elles ressortissent aux articles L.3123-1 et suivants et D.3123-1 et suivants du Code du travail.

Il a pour objet de permettre, sur la base exclusive du volontariat, à ceux qui le souhaitent de mieux équilibrer et/ou d'aménager leur vie professionnelle et personnelle, notamment pour les salariés en fin de carrière.

Pour toute demande de passage à temps partiel, une attention particulière de la hiérarchie sera apportée, à la charge de travail du demandeur, afin de permettre et de maintenir une compatibilité certaine entre celle-ci et l'organisation du service.

Article 1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés appartenant au Périmètre de Sanofi-Chimie, à l'exception des cadres dirigeants.

Sont considérés comme cadres dirigeants, les cadres définis aux termes de l'article L. 3111-2 du Code du travail, c'est-à-dire auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Article 2. Condition d'ancienneté

Tout salarié peut demander à bénéficier des dispositions du présent accord, dès lors qu'il justifie d'une ancienneté au moins égale à douze mois, acquise dans le Groupe (CDD, CDI).

Aucune clause d'ancienneté n'est applicable au personnel présentant un handicap.

Article 3. Définition du temps partiel

Conformément à l'article L.3123-1 du Code du travail, est considéré comme travailleur à temps partiel, celui dont l'horaire de travail, calculé sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieur à celui d'un salarié à temps plein.

Article 4. Formalités du passage à temps partiel

Le salarié qui souhaite passer à temps partiel en fait la demande par écrit au moyen d'une lettre, remise en main propre contre décharge au Responsable des Ressources Humaines local, avec copie (éventuellement par mail accompagné du document initial scanné) à sa hiérarchie qui en accusera réception, en respectant un délai de prévenance de deux mois avant la date envisagée d'ouverture du temps partiel.

En cas d'impossibilité de remise de la lettre en main propre, elle est envoyée au Responsable des Ressources humaines en recommandé avec avis de réception.

Cette lettre fait état du ou des jours non travaillés, ou le cas échéant de la fraction des jours non travaillés souhaités.

La Direction s'engage à répondre par écrit au salarié dans un délai d'un mois à partir de la réception de la lettre de demande, après avis de la hiérarchie.

Si la demande de passage à temps partiel est jugée incompatible avec la bonne marche du service, la réponse de la Direction mentionne le motif du refus, ou bien la raison pour laquelle la demande de passage à temps partiel doit être différée.

Dans ces hypothèses, et après entretien individuel avec le demandeur, le Responsable des Ressources Humaines recherchera si la demande pourrait être satisfaite au prix d'un changement d'affectation dans l'établissement.

En tout état de cause, aucune réponse négative ne peut être opposée à une demande de passage à temps partiel pour cause de congé parental.

Toute demande de passage à temps partiel fondée sur une cause médicale, et appuyée par le service médical de l'entreprise, fera l'objet d'une approche bienveillante.

Article 5. Reconduction du temps partiel

Le temps partiel est accordé pour une durée d'un an et est reconductible de manière tacite, y compris pour les salariés en situation de handicap. Pour les salariés en congé parental, celui-ci est accordé pour la durée dudit congé.

Le temps partiel accordé dans le cadre d'une demande de congé parental obéit aux dispositions des articles L.1225-47 et suivants du Code du travail, en ce qui concerne la durée de l'avenant, et sa reconduction éventuelle.

Article 6. Modalités relatives aux horaires du temps partiel

Le temps partiel est fixé à :

- 90 % du temps de travail de référence en vigueur au niveau de chaque établissement, et rémunéré selon le même pourcentage.
- 80 % du temps de travail de référence en vigueur au niveau de chaque établissement, et rémunéré selon le même pourcentage.
- 50 % du temps de travail de référence en vigueur au niveau de chaque établissement, et rémunéré selon le même pourcentage.

Article 7. Modification des modalités du temps partiel

Un salarié bénéficiant d'une durée de travail à temps partiel peut introduire auprès de la Direction une demande de modification de son temps de travail de référence ou de la répartition de celui-ci.

Cette modification, sous forme de nouvel avenant ne peut intervenir qu'à la date anniversaire de la signature du précédent avenant.

Article 8. Retour au temps plein

Deux mois avant l'échéance de l'avenant, l'une des parties signataires écrira au Responsable des Ressources humaines ou au salarié, avec copie à la hiérarchie (éventuellement par mail accompagné du document initial scanné), pour lui faire connaître son intention de ne pas reconduire son temps partiel.

Dans le cadre du retour à temps plein, le salarié dispose d'une garantie au maintien de son poste occupé préalablement ou d'un poste repère équivalent.

Article 8.1. Retour lié à un évènement personnel majeur

En cas d'évènement personnel majeur, tout salarié à temps partiel pourra demander un retour à temps plein à tout moment, avec prise d'effet le 1^{er} jour du mois suivant sa demande.

Article 8.2. Retour lié à une vacance de poste

Les salariés à temps partiel bénéficient, s'ils souhaitent l'exercer, d'une priorité d'affectation aux emplois à temps plein ressortissant d'un poste repère identique qui deviendraient vacants.

Article 9. Avenant au contrat de travail

En cas de passage à temps partiel, un avenant au contrat de travail est établi, et comprend les mentions prescrites par les articles L.3123-14 et suivants du Code du travail, notamment :

- la durée hebdomadaire, ou le cas échéant mensuelle prévue ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires, au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant.

Les salariés dont l'avenant est issu d'accords ou d'usages antérieurs les conservent jusqu'à échéance de leur avenant.

Article 10. Rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée en appliquant à la rémunération à temps plein du poste déjà occupé un prorata calculé en fonction de la durée du temps de travail fixée dans l'avenant.

Article 11. Forfaits jours pour les cadres autonomes à temps partiel

Le nombre de jours travaillés des salariés visés qui seraient amenés à travailler à temps partiel, postérieurement à la date du présent accord, sera calculé prorata temporis :

- temps réduit à 50% = forfait de 104 jours
- temps réduit à 80% = forfait de 166 jours.
- temps réduit à 90% = forfait de 187 jours.

Article 12. Ancienneté – Droits

Article 12.1. Ancienneté

L'ancienneté des salariés à temps partiel s'acquiert dans les mêmes conditions que celle des salariés à temps plein.

La prime d'ancienneté, étant exprimée en pourcentage de salaire mensuel brut de base, est proratisée (Cf. Article 10 de l'Accord).

Article 12.2. Congés spéciaux et Evolution de carrière - formation

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet, par les accords d'entreprise, notamment celui relatif aux congés spéciaux, ainsi qu'en matière d'évolution de carrière et de formation.

Cependant, par exception à la règle selon laquelle le Droit Individuel à la Formation est proratisé pour les salariés à temps partiel, ce calcul prorata temporis est neutralisé pour les salariés dont la durée est égale ou supérieure à 80% de la durée légale ou conventionnelle prévue au contrat de travail.

Article 12.3. Congés payés, intéressement et participation

Les congés payés, l'intéressement et la participation des salariés à temps partiel, sont régis par les accords relatifs à ces différents sujets.

Article 12.4. Indemnités de licenciement et de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée en entreprise (Cf. Annexe n°1)

Article 13. Frais de transports

Le paiement des frais de transports s'effectuera selon les règles en vigueur dans les établissements.

Article 14. Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être faites à la demande expresse et écrite de la hiérarchie, et dans la limite de 10% de la durée de travail fixée par l'avenant de passage à temps partiel.

Cette possibilité doit revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures complémentaires, sont rémunérées comme telles, sans majoration, et ne sont pas assimilables à des heures supplémentaires.

Pour les sites dans lesquels il est offert aux salariés à temps partiel de pouvoir créditer un compteur spécifique aux fins de « financer » par des heures complémentaires les jours de fermeture du site fixés par la Direction, le nombre maximal de ceux-ci sera de 5 par année calendaire.

Chaque heure effectuée au-delà de la durée de référence de chaque établissement sera considérée comme une heure supplémentaire, et rémunérée comme telle au regard des règles habituelles.

Article 15. Suivi de l'accord

Une fois par an, un suivi du présent accord sur le temps partiel est effectué dans le cadre de la réunion annuelle de la Commission de communication et d'échanges sécurité.

Ce suivi fait apparaître les refus éventuels de passages à temps partiel, ou les demandes différées, ainsi que leurs motifs.

Article 16. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dès sa signature et pourra être dénoncé dans les conditions légales.

Article 17. Formalités

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Sanofi-Chimie.

Conformément aux articles L.2231-5, L.2231-6, L.2261-1, L.2262-8, D.2231-2 et suivants du Code du Travail, il fera l'objet des formalités légales de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Antony, le 2 Mai 2011.

Pour la Direction de Sanofi-Chimie, représentée par François SCHOONBROODT, dûment mandaté et habilité :

Et

Les Organisations Syndicales ci-après :

- CFDT, représentée par Messieurs Max DODARD et dûment
mandatés et habilités ;

- CFE-CGC, représentée par Messieurs André NEGRO et Frédéric DEBUREAU dûment
mandatés et habilités ;

- CGT, représentée par Messieurs Jean-Louis PEYREN et Michel REZIG dûment mandatés
et habilités ;

- cgt-FO représentée par Messieurs Philippe GHIZZARDI et Stéphan DELCLOY dûment
mandatés et habilités.

Annexe n° 1

A titre d'exemple, le calcul du salaire de référence est le suivant :

- salarié : 40 ans d'ancienneté dans le groupe dont 20 ans à 50% de temps partiel
- salaire de base + ancienneté (temps partiel) = 21 000
- salaire de base + ancienneté (s'il était à temps complet) des 12 derniers mois = **42 000**
- primes base temps partiel sur les 12 derniers mois = **15 000 €**
- coefficient de pondération de carrière : $(20 \text{ ans} \times 100\%) + (20 \text{ ans} \times 50\%) / 40 \text{ ans} = 75 \%$

Rémunération de référence pour le calcul = $(42\ 000 \text{ €} \times 75 \%) + 15\ 000 = 46\ 500 / 12 = 3875$