

## ACCORD SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE FLEURISTES ET ANIMALIERS

En complément des dispositions concernant les salariés à temps partiel définies par l'accord national du 13 juin 2000 ( article 5- 5 ) portant sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans la branche Fleuristes et Animaliers, étendu par arrêté ministériel du 19 décembre 2000, et dans l'avenant n° 1 dudit accord, signé le 6 février ( paragraphe 7 ) , en cours d'extension, les parties signataires sont convenues de modalités spécifiques concernant le travail à temps partiel.

### PREALABLE :

La mise en place du temps partiel dans l'entreprise sur initiative de l'employeur ou sur demande du salarié, nécessite l'information et la consultation des représentants du personnel , lorsqu'ils existent dans l'entreprise, et / ou l'information de l'inspecteur du travail .

Le temps partiel dans la branche Fleuristes et Animaliers est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, par les dispositions spécifiques prévues par les accords collectifs ci-dessus désignés , ainsi que par les modalités définies dans le présent accord.

### ARTICLE 1 : TEMPS PARTIEL MODULE OU VARIABLE

Les dispositions définies ci-dessous en matière de temps partiel modulé ou variable sont conclues pour une durée déterminée. Les parties signataires conviennent de faire un bilan d'application de ce dispositif à l'issue d'un délai de 18 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord ( voir article 3 ci-dessous ).

#### 1-1- Définition

Compte – tenu d'une part des nouvelles dispositions légales , et d'autre part de la variabilité des activités de la branche ( variations d'activité dues aux demandes de la clientèle, aux usages et modes de consommation ; arrivage et réception d'animaux familiers,...), il est prévu que la durée des temps partiels ( hebdomadaire ou mensuelle ) pourra varier sur tout ou partie de l'année , à condition que sur un an, celle – ci n'excède pas en moyenne la durée du travail fixée au contrat de travail .

Cette forme de travail peut concerner les catégories suivantes de personnel : tout personnel de la branche tel que défini par l'accord national relatif aux emplois et classification du 08/04 /94 et ses annexes, à l'exception du personnel d'encadrement.

RF 



AB



AB  
1

Le temps partiel modulé étant sur une base annuelle, il ne peut être mis en place que dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou éventuellement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'un an en respectant la législation en vigueur.

L'employeur pourra proposer à un salarié de passer à temps partiel modulé avec son accord exprès. En cas d'accord du salarié, un avenant écrit à son contrat de travail initial sera établi et signé par les parties. Le refus du salarié d'accepter de passer à temps partiel modulé ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement .

### 1-2 Durée de travail

La durée minimale de travail calculée sur la semaine est fixée à 20 heures ( *ou l'équivalent mensuel* ) et comporte une durée minimale de travail continu de 3 heures par journée travaillée, sur une séquence de travail.

La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de référence doit être indiquée dans le contrat de travail . Elle pourra varier, dans la limite d'une modulation de plus ou moins 1/3 . En aucun cas, la durée de travail du salarié ne pourra égaler ou dépasser la durée légale hebdomadaire en vigueur.

Les horaires à temps partiel modulé feront l'objet d'une programmation annuelle indicative sur 12 mois ( *année civile, exercice comptable,....*) fixant les différentes périodes de travail ainsi que la répartition de l'horaire applicable . Cette programmation sera remise en mains propres contre décharge au salarié concerné , au moins un mois avant la date d'entrée en vigueur de la période annuelle de modulation ou annexée au contrat de travail en cas d'embauche en cours d'année.

Toute modification de la répartition des horaires devra être précédée d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3-2 de l'accord national étendu du 13 juin 2000 . Les heures modifiées en application du délai de prévenance réduit font l'objet d'une contrepartie en terme de salaire ou de repos fixée à 5 % . Cette contrepartie s'applique à chaque heure concernée par la déprogrammation en plus ou en moins. Elle est calculée soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 3 mn par heure de travail modifiée en plus ou en moins. Les salariés concernés seront informés par écrit de cette modification .

### 1-3 Rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen prévu dans le contrat de travail, indépendamment de l'horaire réel effectué au cours du mois considéré .

Les heures effectuées dans les limites fixées à l'alinéa 2 de l'article 1-2 ci-dessus ne sont pas considérées comme des heures complémentaires, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée

AE

AE

AE

AB

f

AB

Chaque heure d'absence non indemnisée au cours de la période travaillée sera décomptée de la rémunération régulée sur la base du taux horaire appliqué au salarié. En cas d'absence indemnisée, le maintien de la rémunération est calculé sur la base du salaire mensuel lissé.

#### **1-4 Régularisation en fin de période annuelle**

Un bilan du temps de travail effectué par chaque salarié concerné sera établi au plus tard un mois avant la fin de période annuelle de modulation.

Dans le cas où la durée moyenne de travail contractuelle est dépassée en fin d'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à la durée antérieurement fixée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée.

Les heures venant en dépassement de la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail font l'objet de la contrepartie suivante : elles donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Lorsque la durée du travail est inférieure à la durée moyenne annuelle hebdomadaire de travail prévue au contrat de travail, les heures non travaillées ( à l'exception des heures non récupérables prévues par la loi ) pourront faire l'objet de récupération dans le mois suivant l'arrêt des comptes et dans le cadre de la période annuelle de modulation considérée. A défaut, elles sont acquises au salarié.

#### **1- 5 Régularisation en cas de rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération est égale au temps de travail réellement effectué par le salarié au cours de la période de modulation considérée et régularisée au plus tard lors du solde de tout compte .

Si le salarié a effectué un nombre d'heures de travail supérieur à la durée moyenne contractuelle , il y aura lieu de procéder à un rappel de salaire et au paiement des contreparties fixées ( voir avant dernier alinéa de l'article 1-4 ci-dessus ).

En cas de trop perçu par rapport aux heures réellement effectuées , les salariés en conserveront le bénéfice, sauf en cas de démission ou, de licenciement pour faute grave ou lourde, auquel cas il sera procédé à la retenue correspondante sur les éléments de salaire à venir ou dus .

Les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite se calculent sur la base de la rémunération à temps partiel lissée.

RF                  AB            AB

## **ARTICLE 2 : DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE OU MENSUEL**

### **2- 1 Modifications d'horaires**

Toute modification d'horaires devra être justifiée pour une des raisons suivantes ( liste non limitative ) : *variations et surcroûts d'activité, absence d'un autre salarié , réorganisation des horaires collectifs ou du service, travaux à accomplir dans un délai déterminé , travaux urgents,...*

Les modifications éventuelles pourront prendre une des formes ci-après ( liste non limitative ) : *augmentation ou diminution de la durée journalière de travail, augmentation ou réduction du nombre de jours travaillés, changement des jours de travail de la semaine, répartition du travail sur des demi journées , changement des demi journées , ....*

Ces conditions sont applicables à l'ensemble des salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail ( y compris en cas de temps partiel modulé) .

La nature et les formes de modifications des horaires à temps partiel doivent être indiquées dans le contrat de travail de tous les salariés à temps partiel, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail ( y compris en cas de temps partiel modulé) .

Les salariés à temps partiel sont informés de toute modification des horaires dans le respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires . Ce délai peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles telles que définies dans l'article 3-2 de l'accord national étendu du 13 juin 2000 . Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière ou en repos fixée à 10 % . Cette contrepartie s'applique sur chaque heure de travail modifiée avec application du délai de prévenance réduit et se calcule soit sur le salaire horaire brut de base, soit ouvre droit à un repos payé de 6 mn par heure de travail modifiée.

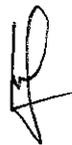
Des dispositions spécifiques sont prévues pour le temps partiel modulé ( voir dernier alinéa de l'article 1-2 ci-dessus ) .

### **2-2 Temps partiel pour raisons familiales**

Le travail à temps partiel pour raisons familiales est une possibilité reconnue par la loi aux salariés de demander un passage à temps partiel en raison des besoins de leur vie familiale.

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction du temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine en raison de leur vie familiale.

Les partenaires sociaux entendent adapter les dispositions légales aux spécificités de la profession .

RF                  AB      f      JAB

- Conditions de mise en place:

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par LR avec AR en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel .

L'employeur doit répondre par LR avec AR au salarié dans un délai de 2 mois civils à compter de la 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse .

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, précisant la date d'entrée en vigueur qui doit correspondre au souhait du salarié.

Le passage à temps partiel pour raisons familiales peut être demandé ou accordé pour une période déterminée auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

- Durée du travail et rémunération :

L'avenant au contrat de travail devra préciser la ou les périodes non travaillées , et le cas échéant, si les deux parties sont d'accord, un lissage de la rémunération sur l'année.

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales percevra une rémunération proportionnelle, compte - tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise .

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord préalable du salarié . En cas d'acceptation, un nouvel avenant devra être signé , indiquant la nouvelle répartition des périodes travaillées et non travaillées. Le refus du salarié ne constitue pas une sanction ni un motif de licenciement .

La durée annuelle du travail du salarié à temps partiel pour raisons familiales doit être inférieure :

- pour les entreprises dont la durée du travail est de 35 H par semaine, à 1600 H ;

Pendant les périodes travaillées, les salariés sont occupés selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, c'est à dire sur la base d'un horaire à temps plein.

Ils bénéficient du paiement des heures supplémentaires ou du repos de remplacement équivalent pour les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail , et dans les conditions prévues par la loi du 19 Janvier 2000.

- Compatibilité avec les formes d'ARTT prévues par l'accord de branche étendu du 13 juin 2000:

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales pourra être soumis, pendant les périodes travaillées :

RF

RF

RF

AB

2

AB

- soit à un horaire hebdomadaire de 35 heures,
- soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos par périodes de 4 semaines ( selon l'organisation des périodes non travaillées ) ,
- soit à une réduction du temps de travail sous forme de repos dans le cadre de l'année : dans ce cas , le nombre de JRTT devra être calculé proportionnellement à la durée annuelle du travail et compte – tenu des périodes non travaillées . Le plafond de 1600 H / an devra être proratisé.
- soit à la modulation du temps de travail : dans ce cas, le plafond de 1600 H / an devra être proratisé .

### 2-3 Temps partiel choisi

Les salariés à temps plein des entreprises de la branche pourront demander à passer à temps partiel selon les modalités définies ci-après :

- Procédure de demande, délai de réponse et cas de refus :

Le salarié doit présenter sa demande à l'employeur par LR avec AR en respectant un délai de prévenance de 3 mois civils à compter de la date d'effet souhaitée du passage au temps partiel .

L'employeur doit répondre par LR avec AR au salarié dans un délai de 2 mois civils à compter de la 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre recommandée du salarié. L'employeur peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise qu'il doit indiquer dans sa réponse : *absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié, absence d'emploi équivalent, conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise* .

Si l'employeur accepte la proposition du salarié, un avenant au contrat de travail initial devra être établi et signé par les parties, avec application à la date fixée par le salarié.

Le passage à temps partiel peut être demandé ou accordé pour une période déterminée auquel cas celle-ci devra être indiquée dans l'avenant.

Le salarié à temps partiel percevra une rémunération proportionnelle, compte - tenu de son temps de travail, à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise .

- Conditions de retour à un temps plein :

Les salariés ayant demandé à passer à temps partiel bénéficient d'une priorité de retour à un emploi à temps complet de leur qualification ou à un emploi similaire.

Avant de procéder à un recrutement extérieur, l'employeur devra informer les salariés à temps partiel des emplois vacants ou en cours de création correspondant à leur qualification .

L'employeur peut proposer une emploi de qualification différente, éventuellement accompagné d'une formation complémentaire.

Dans tous les cas , les salariés à temps partiel sont libres d'accepter ou non un retour sur un poste à temps plein .

RF                  AB            

Si deux ou plusieurs salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier de cette priorité, l'employeur est libre de choisir le bénéficiaire parmi les salariés de même qualification professionnelle, sous réserve de respecter le principe de non discrimination.

Ces dispositions sont applicables à tous les temps partiels, quelle que soit l'organisation de leur temps de travail et quel que soit l'initiateur ( salarié ou employeur ) de la demande de passage à temps partiel.

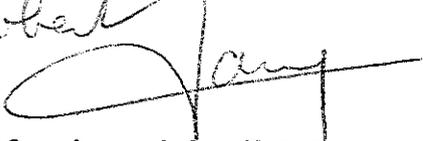
**ARTICLE 3 : EXTENSION ET ENTREE EN VIGUEUR DU PRESENT ACCORD**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord selon les dispositions et formalités prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au JO de son arrêté d'extension.

FAIT A PARIS , LE 18 septembre 2001

**Pour la Fédération Nationale des fleuristes de France ( F.N.F.F.)**

FARCY Robert  


**Pour le Syndicat Interprofessionnel des Fabricants et Distributeurs de Produits et Animaux Familiars ( PRODAF )**

 Michel GOURDON

**Pour la F.N.E.C.S. C.F.E.- CGC**

André Barbé Barbé  


**Pour la F.G.T.A. – FO**

Jean PAREO  

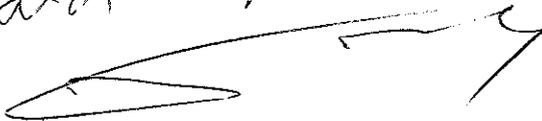

**Pour la C.F.T.C.**

( suite des signatures en page 8 )

Pour la FECTAM

JC MANTZBERG 

Pour la F.S.- C.F.D.T.

Bernard  AINE

Pour la FEC - FO

Pour la CGT