

Brochure n° 3305

Convention collective nationale

IDCC : 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 25 DU 17 JUILLET 2008

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : *ASET0851080M*

IDCC : 2216

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet la valorisation du temps partiel choisi.

Ses dispositions se substituent, à sa date d'entrée en vigueur, à celles figurant au titre VI actuel de la convention collective nationale.

Article 2

Travail à temps partiel

Le titre VI de la convention collective nationale prend la rédaction suivante :

« TITRE VI

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

PRÉAMBULE

Depuis plusieurs années, les données sociales du secteur du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire indiquent que environ 35 % des salariés du secteur, contrats étudiants compris, travaillent à temps partiel. En 2006, près de 89 % de ces salariés étaient des femmes.

Le travail à temps partiel permet de répondre d'une part aux besoins et contraintes des entreprises relatifs au métier du commerce et aux fortes variations des flux clients à la semaine et à la journée. Le temps partiel choisi permet d'autre part aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut constituer de plus pour certains salariés éloignés de l'emploi ou de faible niveau de qualification une porte d'entrée vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'emploi.

Les partenaires sociaux ont donc la volonté d'améliorer cette forme d'organisation du travail tout en apportant de nouvelles garanties aux salariés. Ils constatent en effet les difficultés rencontrées par certains salariés à temps partiel dont les situations personnelles n'ont pas permis un véritable choix du temps partiel.

L'objectif des partenaires sociaux à travers les dispositions suivantes est donc de favoriser le temps partiel choisi, de rechercher et d'encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il s'agit de définir les voies d'amélioration de la qualité du travail à temps partiel, à travers, en particulier :

- la durée et l'aménagement du temps de travail ;
- l'organisation de la polyactivité.

Les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, se doter des indicateurs requis pour disposer des moyens de comparaison, d'analyse et de suivi les plus justes possibles.

Enfin, les partenaires sociaux veilleront, compte tenu de l'importante féminisation du temps partiel, à la cohérence des dispositions du présent accord, avec celles qui seront définies dans le cadre de l'accord de branche du 12 juin 2008 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 6.1

Etude sur le temps partiel

Les partenaires sociaux de la branche décident de se doter des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation d'une étude qui sera confiée à un organisme extérieur. Les signataires du présent accord mettront en place un groupe de travail qui sera chargé de choisir l'organisme précité et de concevoir le cahier des charges de l'étude, autour des axes de questionnement suivants :

- nombre de salariés ayant la volonté d'augmenter leur durée du travail : identification de leurs motivations (nature et caractère ponctuel/provisoire ou pérenne) ;
- nombre de salariés ne souhaitant pas augmenter leur durée du travail : identification de leurs motivations ;
- nombre de personnes travaillant à temps partiel et ayant un second emploi ;
- nombre de personnes qui ont la volonté de cumuler un 2^e emploi.

Le groupe de travail en charge du pilotage et du suivi de l'étude se réunira dans les 3 mois à compter de la signature du présent accord. Il est également chargé de l'analyse des résultats de l'étude qu'il mettra à disposition de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Cette étude ne concernera pas les étudiants.

Article 6.2

Embauche des salariés à temps partiel

6.2.1. Lors du recrutement, les entreprises communiqueront à un candidat à un emploi à temps partiel, l'ensemble des informations précises concernant le poste à pourvoir, la nature du contrat de travail (à temps partiel, durée contractuelle, heures complémentaires éventuelles...), la rémunération, l'organisation du travail. Elles sont également incitées à alerter le candidat sur la compatibilité de l'emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront enfin la plus grande attention aux questions particulières du salarié en termes de disponibilité afin de rechercher les meilleures solutions possibles de conciliation de son organisation personnelle avec les contraintes de l'entreprise.

6.2.2. Compte tenu de la situation actuelle de l'emploi, lorsque les entreprises offrent leurs emplois disponibles à temps partiel à des salariés privés d'emploi ou qui souhaitent cumuler un second emploi, elles rappelleront le respect des dispositions de l'article L. 8261-1 du code du travail limitant les cumuls d'emplois au-delà de la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

Article 6.3

Information sur l'emploi

6.3.1. L'employeur assurera, au fur et à mesure, la publicité des emplois disponibles de façon à permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou reprendre un emploi à temps complet, de pouvoir se porter candidat à ces emplois. Les entreprises devront s'assurer de l'efficacité des circuits d'information mis en place, telles les bourses de l'emploi et toute autre forme d'affichage sur le lieu de travail.

6.3.2. 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 le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficieront d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Article 6.4

Contrat de travail

6.4.1. La nature du contrat de travail des salariés à temps partiel est par principe à durée indéterminée.

6.4.2. Sous réserve de l'article L. 1242-3 du code du travail, le contrat à durée déterminée ne peut être souscrit que dans les cas suivants :

1. Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant au contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail pour un motif autre que le conflit collectif ;

d) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif, par exemple, à l'ouverture ou à l'agrandissement d'un magasin ;

3. Emplois à caractère saisonnier des établissements situés dans les villes touristiques ou thermales, ou dans les zones d'animation culturelle permanente ou d'affluence touristique exceptionnelle ;

4. Remplacement du conjoint d'un chef d'entreprise commerciale participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel.

6.4.3. Toutefois, afin de limiter le recours au contrat à durée déterminée, les entreprises privilégieront les salariés à temps partiel qui souhaitent compléter leur horaire de travail en effectuant des heures complémentaires pendant les périodes envisagées ci-dessus, sous réserve des dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail et de l'article 6.8.2.1 du présent accord.

6.4.4. Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour ou les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, il doit mentionner précisément le motif de son recours.

Article 6.5

Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet, les heures complémentaires étant payées au taux normal, en plus de la rémunération mensualisée.

Toutefois, lorsque la limite, dans laquelle des heures complémentaires peuvent être effectuées, est portée au-delà du 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Pour l'application de l'article 3.7 « Prime annuelle », la notion de « salaire de base de novembre » doit s'entendre comme le salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel effectué au cours des 12 mois précédant le versement de la prime calculé en tenant compte de l'horaire contractuel augmenté des heures complémentaires, la prise en compte éventuelle des absences étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

Article 6.6

Droits et avantages des salariés à temps partiel

6.6.1. Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement – dans le cadre du 1 % logement – sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

6.6.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est calculée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

6.6.3. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maladie professionnelle, accident du travail, maternité) est identique à celle du personnel à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

6.6.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère d'un salaire, s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

Article 6.7

Modification du contrat de travail

6.7.1. La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit et conservée dans son dossier personnel. A compter de la réception de la notification écrite, l'employeur dispose de 2 mois maximum pour apporter obligatoirement une réponse motivée. En cas de refus, il doit :

- justifier de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ;
- ou justifier de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou encore démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Si la demande est acceptée, l'avenant précisant les nouvelles conditions d'emploi, dont la date de mise en œuvre, qui doit être la plus rapide possible et compatible à la demande du salarié, doit être revêtu de l'accord exprès du salarié.

6.7.2. Lorsque l'employeur, pour des raisons économiques, propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- la notification de la proposition de modification de son contrat doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception qui doit spécifier au salarié qu'il dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ;
- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour information, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, dans les termes prévus à l'article 6.12.3 du présent titre.

En cas de licenciement ou de mise à la retraite du salarié dans l'année qui suit la date d'effet de la modification de son contrat de travail, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculée, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

6.7.3. Conformément à l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins 1 semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle déterminée à l'article L. 3123-1 du code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et au repos compensateur obligatoire s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article 6.8

Durée et aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Les entreprises doivent rechercher des modes d'organisation du travail des salariés à temps partiel permettant de gérer au mieux leurs contraintes d'organisation et les souhaits des salariés de gérer leur temps disponible au mieux de leurs intérêts.

A cette fin, elles peuvent recourir à des organisations comme, par exemple, le travail à temps scolaire, le travail en binôme, les îlots de caisse ou de rayons...

6.8.1. Durée minimale du travail à temps partiel

La base de l'horaire régulier des contrats des salariés à temps partiel, qui relèvent à titre principal du régime général de sécurité sociale, ne peut être

inférieure à 25 heures par semaine, soit à 108 heures et 33 centièmes par mois en moyenne, en application de la règle de mensualisation, sauf demande expresse des intéressés et hors contrats étudiants.

Ces 25 heures doivent être effectuées de telle façon que les salariés qui le souhaitent et qui ont exprimé leur souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité (cf. art. 6.8.8 ci-après) ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (cf. art. 10.4.5 CCN) (travail sur 4 jours ou uniquement le matin, par exemple). Cette disposition n'empêche pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

6.8.2. Heures complémentaires

6.8.2.1. Les heures complémentaires ne peuvent être imposées par l'entreprise lors de la négociation du contrat de travail.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite de 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail mentionnée audit contrat.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévisible); dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement lorsque la demande est faite moins de 7 jours, ou 3 jours selon le cas, à l'avance, sauf cas de force majeure, c'est-à-dire tout événement à caractère irrésistible, extérieur et imprévisible.

6.8.2.2. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

6.8.2.3. Lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail.

Cette disposition n'est pas applicable :

- en cas d'opposition du salarié concerné en application de l'article L. 3123-15 du code du travail ;
- en cas d'organisation d'horaires sur une base annuelle, dans les conditions prévues à l'article 6.9 ci-après.

6.8.2.4. Les contrats étudiants sont régis par les dispositions spécifiques définies à l'article 3.2.2.

6.8.3. Durée minimale de travail continue

A défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif.

Les entreprises et établissements sont incités à mettre en place une organisation des horaires tenant compte, dans toute la mesure du possible, des contraintes individuelles des salariés, et notamment des temps de déplacement.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie au 6.10.

6.8.4. Coupure

6.8.4.1. La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de :

- 4 heures en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement ;
- 2 h 30 en cas d'ouverture continue de l'établissement dans la limite de deux fois par semaine (2 heures au maximum les autres jours).

Les accords d'entreprise peuvent fixer des durées plus courtes.

6.8.4.2. En application de l'article L. 3123-16 du code du travail, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement accordant des garanties différentes, le salarié dont la coupure excède 2 heures bénéficiera d'un commun accord d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

- organisation du travail sur 4 jours et demi au maximum ;
- organisation du travail sur 9 demi-journées au maximum ;
- travail continu d'une durée minimale de 3 h 30.

La demi-journée est définie comme 5 heures de temps de travail effectif maximum, sans coupure.

Les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation de la coupure.

6.8.5. Affichage des horaires

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les entreprises doivent afficher 2 semaines à l'avance les horaires de travail. Cet affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels.

6.8.6. Modification de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

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 2 semaines au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Cette notification est écrite, elle peut se faire sous forme d'affichage.

6.8.7. Jours fériés

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

La répartition de la durée du travail prévue au contrat ne peut être modifiée en vue de faire échec à ce principe.

Il est, en outre, rappelé que les heures de travail perdues du fait du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

6.8.8. Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien tout justificatif. Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement. L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés. Les périodes d'emploi seront précisées par demi-journées de travail.

Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié, est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

6.8.9. Travail sur plusieurs établissements

L'employeur peut proposer à un salarié à temps partiel intéressé d'augmenter sa durée du travail, par un emploi situé sur un autre établissement situé dans un rayon de 25 km. L'organisation des périodes de travail du salarié est alors établie par journée. Cette recommandation vise surtout les plus petits établissements – moins de 20 salariés – pour les aider à trouver des réponses aux salariés qui souhaitent augmenter leur durée du travail.

6.8.10. Compte épargne-temps

Les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée bénéficient du compte épargne-temps selon les modalités déterminées par l'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le compte épargne-temps, les salariés à temps partiel peuvent bénéficier du compte épargne-temps en application de l'article 5.17 du titre V « Durée et organisation du travail ».

Le nombre de jours épargnés figurant sur le compte du salarié est calculé sur la base du nombre d'heures moyen correspondant à l'horaire régulier contractuel. Parallèlement, le congé pris par utilisation du compte épargne-temps est rémunéré sur la base du nombre d'heures moyen de l'horaire régulier contractuel.

6.8.11. Les représentants du personnel

Les entreprises qui renonceront à se prévaloir de la première phrase de l'article L. 3123-29 du code du travail ainsi rédigée : « Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise » ne pourront être tenues d'assurer une rémunération des salariés à temps partiel détenant des mandats syndicaux ou de représentation du personnel, excédant, du fait de l'utilisation des crédits d'heures auxquels ils peuvent prétendre, celle due pour la durée du travail fixée au contrat, heures complémentaires comprises.

Article 6.9

Spécificités du temps partiel modulé

Le contrat à temps partiel peut être institué sur une base annuelle avec modulation des horaires.

La mise en œuvre vise à améliorer le service rendu à la clientèle en répondant mieux à la fois aux aspirations des salariés à temps partiel et aux besoins de l'entreprise. A cet effet, elle doit notamment apporter :

- aux salariés : la garantie contractuelle d'une durée annuelle du travail supérieure, intégrant les pointes d'activité prévisibles, une meilleure précision des horaires de travail ;

- à l'entreprise : une meilleure adéquation des horaires de travail aux variations prévisibles d'activité.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel modulé (qui ne s'applique pas en cas de systèmes d'auto-organisation de leurs horaires par un groupe de salariés) doit respecter les dispositions suivantes.

6.9.1. Durée minimale du travail à temps partiel modulé

6.9.1.1. La durée minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel modulé est de 28 heures, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une modulation de plus ou moins 4 heures par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle ne devra pas excéder en moyenne la durée stipulée au contrat.

6.9.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'un régime horaire de 28 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle avec une modulation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures.

6.9.1.3. Il est rappelé que la durée journalière minimale de travail, sans coupure, ne peut être inférieure à 3 heures.

6.9.2. Programmation et information des salariés

6.9.2.1. La programmation indicative sera communiquée par écrit au salarié, de façon individuelle, et prendra en compte lors de son élaboration notamment :

- les périodes annuelles susceptibles d'être programmées lors de la conclusion de l'avenant (partie de la période des congés payés, semaine anniversaire, fêtes de fin d'année...);
- la périodicité des ajustements de la programmation permettant de tenir compte d'événements connus par avance de l'entreprise, selon des délais variables (salariés partant en congé de maternité ou d'adoption, congé parental, congé individuel de formation...);
- les périodes pendant lesquelles le salarié se déclare disponible et prêt à répondre à une sollicitation de l'entreprise en vue d'assurer un remplacement inopiné ou de faire face à un surcroît exceptionnel d'activité.

6.9.2.2. Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leurs horaires de travail ou de leur modification, ce délai pouvant être ramené à 3 jours avec l'accord exprès de l'intéressé ou en cas de circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévisible).

6.9.2.3. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période de modulation.

6.9.3. Compte de compensation, rémunération

Un compte de compensation sera ouvert au nom de chaque salarié afin de l'informer du nombre d'heures accomplies en plus ou en moins par rapport à la garantie de 28 heures hebdomadaires (ou de l'horaire hebdomadaire contractuel garanti s'il est supérieur à ce chiffre). Ce compte est établi pour chaque période de paie et comporte le cumul des heures effectuées en plus ou en moins depuis le début de la période de modulation ; il figure sur le bulletin de paie ou sur un document annexé à celui-ci.

Les heures de travail seront décomptées selon l'une des modalités prévues à l'article 5.3 du titre V de la présente convention, soit :

- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens (badgeuse, cahier d'émargement, pointeuse, par exemple) des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures effectuées ;
- chaque semaine par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures effectuées par chaque salarié.

La rémunération sera lissée sur une moyenne de 28 heures minimum hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, le maintien du salaire est calculé sur la base de la rémunération lissée.

La même règle est appliquée pour le calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite.

6.9.4. Régularisation annuelle

6.9.4.1. Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de dispositions conventionnelles, ainsi que les absences pour maladie ou accident, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences ne sont donc retenues que pour leur durée réelle, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.9.4.2. Sous réserve de l'article L. 3122-27 du code du travail et de l'article 6.9.4.1 ci-dessus, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante ou régulariser le salaire en fonction des heures non effectuées sauf en cas de maintien de celui-ci en application d'une disposition légale ou conventionnelle.

6.9.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 6.10

Promotion et organisation de la polyactivité

Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité pour un salarié d'effectuer des missions complémentaires à son activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées.

Ainsi définie, la polyactivité se distingue du remplacement occasionnel, provisoire et de la polyvalence pratiquée par nature dans les plus petits établissements. Elle est organisée, sur deux postes de travail maximum, pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Elle doit être favorisée au sein d'un établissement, pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en feront la demande, pour leur permettre d'augmenter leur base horaire, voire de passer au temps complet. Ainsi, l'aménagement des horaires pour une organisation du travail sur plusieurs rayons ou en caisse et en rayon est encouragé.

Les partenaires sociaux indiquent que cette polyactivité s'accompagnera des formations professionnelles requises. Ils rappellent pour cela que le dispositif certificat de qualification professionnelle (voir art. 12, annexe II) est l'un des outils à disposition.

En cas de polyactivité, l'employeur détermine le responsable hiérarchique du salarié.

Les salariés seront avisés par écrit, 15 jours à l'avance, de leur affectation et de leurs horaires de travail ou de leur modification.

Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel (cf. art. 6.11.1) pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

Article 6.11

Parcours professionnel et formation des salariés à temps partiel

6.11.1. Information réciproque

Voir article 12.2.1, complété après son 3^e alinéa comme suit :

« L'entretien professionnel devra notamment conduire l'employeur et les salariés à temps partiel à aborder la question de la base de l'horaire régulier hebdomadaire de travail, de son évolution et de la polyactivité pour les salariés qui le souhaitent. Il devra également permettre d'aborder les souhaits d'évolution vers des emplois à temps complet pour les salariés à temps partiel qui le souhaitent et inversement pour les salariés à temps complet qui souhaitent travailler à temps partiel.

Les emplois disponibles seront portés à la connaissance des salariés (cf. art. 6.3). »

6.11.2. Formation des salariés à temps partiel

6.11.2.1. Voir article 12.3.1.3 complété comme suit :

« Il est rappelé que l'accès à la formation des salariés à temps partiel est aussi important que celui des salariés à temps plein, et que les droits à la formation des salariés à temps partiel sont proportionnellement équivalents à ceux des salariés à temps plein exerçant une même fonction. »

6.11.2.2. L'article 12.5.5 est modifié comme suit :

« Toute action visant un CQP bénéficie d'une prise en charge par le FORCO, sur la base d'un forfait horaire de 15 € porté à 20 € si l'action concerne un salarié à temps partiel. Le forfait est fixé à 9,15 € pour toute autre action, 15 € si l'action concerne un salarié à temps partiel. Ces forfaits sont décidés pour une durée annuelle. Leur reconduction ou ajustement seront décidés sur la base d'un bilan qui sera établi par le FORCO. »

Article 6.12

Information des institutions représentatives du personnel

6.12.1. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut les délégués du personnel, délibérera au moins une fois par an sur la politique de l'entreprise ou de l'établissement à l'égard de l'emploi à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet, l'entreprise ou l'établissement établira, une fois par an, un bilan de la répartition, par catégories socioprofessionnelles et par sexe, du nombre des heures travaillées par les salariés à temps partiel par rapport à celles effectuées par les salariés à temps complet.

Ce bilan sera porté à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel préalablement à cette réunion.

6.12.2. La discussion de la programmation annuelle indicative de la durée et de la répartition du temps de travail prévues dans les accords collectifs sur la durée du travail portera également sur le travail à temps partiel modulé.

6.12.3. Le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel, sera informé trimestriellement des contrats qui auront été conclus à temps partiel, des heures complémentaires effectuées, de l'évolution du nombre de contrats dont la durée est inférieure à celle définie à l'article 6.8.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Article 3

Contrats étudiants

Il est inséré au titre III de la convention collective, un article 3.2.2 rédigé comme suit :

« 3.2.2. Contrats étudiants

Les étudiants s'entendent comme ne relevant pas du régime général de sécurité sociale et pouvant justifier de leur inscription dans un établissement scolaire ou universitaire.

3.2.2.1. Régime complémentaire santé

Conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale, les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de sécurité sociale sont exonérées de cotisations dès lors que :

- les droits à prestations qu'elles financent sont versés par l'employeur ou un organisme habilité en application de l'article L. 241-1 du code de la sécurité sociale ;
- elles revêtent un caractère collectif et obligatoire ;
- le régime est mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les étudiants assurés non ressortissants du régime général de sécurité sociale constituent une catégorie objective de personnel permettant à l'employeur de les exclure du bénéfice du régime complémentaire santé, sans que cette exclusion ne remette en cause le non-assujettissement des contributions de l'employeur aux cotisations de sécurité sociale, conformément à l'article D. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions ci-dessus ne sont applicables que dès lors que l'ensemble des étudiants recrutés par l'employeur bénéficie de la mutuelle dite "étudiant".

L'étudiant communiquera lors de son embauche tout justificatif prouvant son adhésion à la mutuelle "étudiant". Cette formalité sera renouvelée lors du 3^e trimestre de chaque année.

La perte du statut "étudiant" du salarié entraîne automatiquement et immédiatement son adhésion au régime complémentaire santé mis en place selon la procédure déterminée à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale. De plus, dans ce cas, les dispositions relatives à la durée minimale du travail à temps partiel défini à l'article 6.8.1 ci-dessus s'appliquent.

3.2.2.2. Heures complémentaires

Les signataires soulignent que la nature même du statut d'étudiant justifie des variations de la durée contractuelle de base au cours de l'année, notamment pendant les vacances scolaires et universitaires. Ils reconnaissent que ces variations répondent à l'intérêt partagé de l'étudiant et de l'entreprise. Ils incitent ainsi les entreprises à concilier au mieux l'organisation du travail des étudiants avec leurs contraintes d'études.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, les heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 1/3 des heures hebdomadaires ou mensuelles du travail mentionné audit contrat. Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

Les avenants temporaires modifiant la durée contractuelle de base de travail des étudiants pendant les périodes de vacances scolaires ou universitaires n'entrent pas dans le champ d'application des dispositions de l'article 3123-15 du code du travail. »

La numérotation des articles suivants est modifiée en conséquence.

Article 4

Application et durée

Le présent avenant s'appliquera au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 5

Publicité

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 6

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 juillet 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Fédération des entreprises du commerce et de la distribution ;

Syndicat national des négociants spécialisés en produits alimentaires.

Syndicat de salariés :

Fédération des services (CFDT).