

Brochure n° 3305

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

AVENANT N° 48 DU 17 AVRIL 2014  
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450842M  
IDCC : 2216

Entre :

La FCD,

D'une part, et

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le titre VI de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« TITRE VI  
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

PRÉAMBULE

Les emplois à temps partiel représentent près de 30 % de l'emploi de la branche, compte tenu essentiellement du nombre important de salariés dont la présence est nécessaire simultanément afin d'accueillir et de servir les clients et de procéder à l'encaissement aux moments d'affluence, les magasins étant soumis à des variations extrêmement importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire du mois, ainsi qu'entre les moments de la journée. Cette particularité, si elle rend plus complexe l'organisation du travail, entraîne d'un point de vue social à la fois des conséquences positives et des risques.

D'une part, l'existence de ces emplois à temps partiel constitue en effet une opportunité précieuse pour de nombreux salariés de concilier la poursuite d'une vie professionnelle avec des responsabilités diverses, familiales notamment, leur permettant, contrairement à une situation fréquente pour les générations précédentes, d'éviter d'interrompre leur carrière pour de longues années, avec toutes les conséquences qui en découlaient en termes de perte d'employabilité et de désinsertion profes-

sionnelle, et d'absence de protection sociale propre. L'existence d'emplois à temps partiel permet également à de nombreux étudiants de faire face aux contraintes financières liées à la poursuite d'études. Mais d'autre part, dans une situation de chômage important, des salariés peuvent être amenés à souscrire un contrat de travail à temps partiel non pas pour des motifs de conciliation de leur vie professionnelle avec d'autres impératifs, mais uniquement par défaut, avec des conséquences négatives, en particulier lorsqu'un revenu à temps partiel constitue le seul revenu d'un foyer. Si les enquêtes que les partenaires sociaux ont fait réaliser auprès des travailleurs à temps partiel eux-mêmes montrent que cette situation n'est pas aussi fréquente, elle contribue à susciter, notamment de la part des pouvoirs publics, une vision *a priori* négative de l'emploi à temps partiel, qui tend à en minimiser les apports.

Dans ce contexte, il appartient aux partenaires sociaux de la branche d'établir des principes et des règles permettant à la fois aux emplois existants d'être pourvus et aux personnes souhaitant exercer leur activité professionnelle à temps partiel de disposer d'offres adaptées, en favorisant le temps partiel choisi. Les partenaires sociaux rappellent que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié au sein de la branche. C'est dans ce cadre, et grâce à un dialogue social constant, que la convention collective nationale a notamment prévu dès 1993, en matière de temps partiel, une durée minimale de référence de 22 heures hebdomadaires, ensuite portée à 25 heures en 2008. Le présent accord poursuit l'élaboration d'un statut du travail à temps partiel correspondant à la fois aux nécessités de fonctionnement des entreprises, en particulier au regard des contraintes des clients eux-mêmes, et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

## Article 6.1

### *Droit à une durée minimale contractuelle garantie*

#### 6.1.1. Principe d'une durée minimale conventionnelle

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, le contrat de travail des salariés à temps partiel qui relèvent à titre principal du régime général de la sécurité sociale doit être établi sur une base rémunérée d'au moins 26 heures par semaine pauses comprises (ou de leur équivalent mensuel) soit, en application de la règle de mensualisation, 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement, sauf en cas de contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans ou de demande expresse des intéressés, dans les conditions précisées ci-après.

Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales (travail sur 4 jours ou uniquement le matin, par exemple). Cette disposition n'exclut pas une organisation sur le mois visant à respecter le même objectif.

#### 6.1.2. Exceptions : contrats ne relevant pas de la durée minimale

##### a) Contrats conclus avec des étudiants de moins de 26 ans

L'emploi à temps partiel représente pour les étudiants la possibilité de concilier leurs études avec les moyens de les financer, tout en bénéficiant d'une expérience professionnelle. L'emploi d'étudiants au sein des établissements permet également de faciliter l'octroi aux autres salariés de repos hebdomadaires incluant le samedi et/ou le dimanche. Il doit par conséquent être encouragé autant que possible.

Afin de garantir la compatibilité entre activité professionnelle et exigences liées à la poursuite d'études, la durée minimale de 26 heures n'est pas applicable aux contrats conclus avec des étudiants âgés lors de leur embauche de moins de 26 ans, qui peuvent être établis sur une durée de présence inférieure. Est considéré comme étudiant tout jeune titulaire de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date de prise d'effet du contrat.

En dehors de cette particularité, les autres règles du présent titre sont applicables aux salariés étudiants, sauf aménagements expressément prévus et liés à leur situation de scolarisation. Il est en particulier rappelé que le contrat de travail conclu avec un étudiant est un contrat de travail à durée indéterminée (ou, dans les cas de recours autorisés, à durée déterminée) de droit commun ouvrant droit à l'ensemble des droits et avantages prévus par la législation ou les accords collectifs, sous la seule réserve des particularités qui pourraient être liées à la situation d'étudiant ou à l'embauche spécifiquement liée au travail de fin de semaine.

Le salarié étudiant qui en fait la demande bénéficie par ailleurs d'une priorité pour se voir proposer l'attribution, dans le cadre d'avenants temporaires à son horaire régulier, d'heures de travail compatibles avec sa qualification et disponibles pour une période de vacances scolaires ou universitaires. Cette priorité n'exclut pas la possibilité d'autres avenants, selon la disponibilité de l'étudiant.

Dès lors qu'il informe l'employeur de sa situation et en justifie, le jeune salarié qui a été engagé en tant qu'étudiant et qui ne poursuit plus d'études est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires. Il en va de même, lorsqu'il en effectue la demande, pour l'étudiant poursuivant ses études mais atteignant l'âge de 26 ans. Ces dispositions ne remettent pas en cause les usages plus favorables pouvant exister au sein des entreprises en matière de réévaluation des bases contrat des anciens étudiants.

#### *b) Demande individuelle d'un temps choisi inférieur à 26 heures <sup>(1)</sup>*

Compte tenu de la durée de référence de 26 heures fixée à l'article 6.1.1, les demandes individuelles d'un contrat de travail établi sur une base inférieure à 26 heures sont nécessairement écrites. Elles doivent être motivées, soit par des raisons d'ordre professionnel, qui doivent alors être explicitées (cumul avec un autre emploi en particulier), soit par des raisons d'ordre personnel (obligations familiales, restrictions médicales, activités associatives, poursuites d'études au-delà de 26 ans...), qui relèvent le plus souvent de la vie privée du salarié et dont le détail n'a pas nécessairement à être communiqué à l'employeur. A l'égard de ces dernières, l'exigence de motivation est par conséquent considérée comme satisfaite par la mention du caractère personnel des raisons conduisant le salarié à rechercher un emploi représentant moins de 26 heures hebdomadaires.

Afin d'éviter la conclusion de contrats de travail à temps partiel de moins de 26 heures avec des personnes qui ne les souscriraient qu'à défaut d'offre correspondant à leur recherche, l'offre d'emploi pour un contrat établi sur une base inférieure à 26 heures devra préciser qu'elle s'adresse spécifiquement à des personnes recherchant une activité professionnelle réduite.

Les horaires de présence inférieurs à 26 heures seront organisés sous forme soit de journées complètes, soit de demi-journées complètes, correspondant à des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu ou, à défaut, de demi-journées régulières.

Dès lors qu'il justifie auprès de l'employeur que les causes l'ayant conduit à solliciter une durée de travail inférieure à 26 heures ont disparu, le salarié est prioritaire pour l'attribution d'heures disponibles permettant de lui garantir une rémunération correspondant au moins au minimum de 26 heures hebdomadaires.

### 6.1.3. Promotion et organisation de la polyvalence

Les partenaires sociaux reconnaissent que la possibilité d'effectuer des missions complémentaires à leur activité principale est un levier important pour permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter leur volume d'heures travaillées. En effet, l'irrégularité du flux clients au sein de la journée et de la semaine ne permet pas de proposer à tous les salariés dont la présence est nécessaire aux moments d'affluence, en particulier en caisse, d'exercer leur activité à temps complet sur leur poste. L'exercice d'une activité complémentaire dont les horaires sont compatibles avec ceux de l'activité

---

(1) Hors étudiants de moins de 26 ans.

principale permet au salarié qui le souhaite de compléter ses horaires de travail au sein du même établissement, afin soit d'augmenter la base horaire de son contrat à temps partiel, soit de passer à temps complet, notamment dans le cadre d'une organisation du travail soit sur plusieurs rayons, soit en caisse et en rayon.

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, et de manière pérenne. Elle est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci. Cette polyactivité s'accompagne des formations professionnelles requises, pour lesquelles les partenaires sociaux rappellent que le dispositif de certificat de qualification professionnelle (voir titre XII, annexe II) est l'un des outils à disposition. Le rôle de l'entretien professionnel est essentiel pour l'organisation de la polyactivité pour les salariés intéressés.

#### 6.1.4. Salariés présents avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015

Les salariés inscrits à l'effectif avant le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et dont le contrat de travail a été établi sur la base de 25 heures en application des dispositions de l'avenant n° 25 du 17 juillet 2008 à la présente convention seront prioritaires pour l'attribution d'heures de travail disponibles pour une durée indéterminée au sein de l'établissement, afin de leur garantir une rémunération à hauteur de 26 heures hebdomadaires, sauf opposition de leur part.

Les entreprises organiseront d'ici à la fin du premier semestre 2015 un échéancier afin de permettre l'effectivité de cette priorité pour les salariés concernés souhaitant en bénéficier. Le rapport annuel de branche sera doté d'un indicateur permettant aux partenaires sociaux d'évaluer le nombre de salariés à temps partiel à 25 et à 26 heures.

### Article 6.2

#### *Organisation du temps de travail*

##### 6.2.1. Information relative aux horaires

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance. Ledit affichage doit préciser la composition nominative de chaque équipe ou les horaires individuels. Ces derniers pourront être modifiés en cas de circonstances imprévues.

##### 6.2.2. Plages minimales de travail

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, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise). Le travail continu s'entend d'un travail sans coupure ; les temps de pause, rémunérés ou non, ne constituent pas une coupure.

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 favoriser des durées contractuelles de travail correspondant au mieux aux attentes de chaque salarié, les signataires recommandent aux entreprises d'étudier la possibilité de développer la polyactivité définie à l'article 6.1.3.

##### 6.2.3. Coupures

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, la durée maximale de celle-ci étant fixée à 2 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement, 3 heures lorsque l'établissement observe un temps de fermeture à la mi-journée.

Par dérogation, et compte tenu des contraintes de fonctionnement de cette activité, la durée de coupure des salariés occupés au sein de cafétérias peut être de 4 heures.

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 à temps partiel dont tout ou partie des coupures de la semaine excède 2 heures bénéficiera, à titre de contrepartie, d'un commun accord avec l'employeur d'une organisation de son travail selon l'une des modalités suivantes :

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

Au sens du présent article, la demi-journée est définie comme une durée de travail effectif sans coupure, et d'au maximum 5 heures.

En outre, lorsque la coupure d'un salarié à temps partiel excède 2 heures, l'amplitude de la journée de travail concernée est limitée à 12 heures (13 heures en cas d'inventaire comptable).

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

Les dispositions du présent article n'interdisent pas à l'employeur d'accéder à la demande expresse de salariés justifiant de motifs personnels ou professionnels impérieux nécessitant une durée de coupure supérieure à 2 heures. Dans ce cas, la durée de coupure peut être d'un commun accord fixée de manière à s'adapter à cette contrainte.

#### 6.2.4. Compléments d'heures

Comme les autres éléments contractuels, la durée du travail fixée au contrat peut être modifiée, de manière définitive ou *a fortiori* temporaire, tant à la baisse (notamment dans le cadre du congé parental d'éducation à temps partiel ou en cas de restrictions médicales d'aptitude), qu'à la hausse. L'avenant « complément d'heures » correspond au choix des parties au contrat de majorer temporairement la durée contractuelle de travail, afin d'effectuer le remplacement d'un salarié absent, ou en raison d'un besoin temporaire d'activité (mission particulière, surcroît d'activité, renfort momentané...) ; les heures correspondantes ne constituent donc pas des heures complémentaires. L'avenant obéit aux règles posées par le présent article.

Même si l'avenant a le plus souvent vocation à intervenir dans des cas pour lesquels il aurait également pu être recouru au contrat à durée déterminée, la relation contractuelle n'en devient pas pour autant à durée déterminée ; les règles spécifiques du contrat à durée déterminée (cas de recours, mentions obligatoires, etc.) n'ont donc pas vocation à s'appliquer aux avenants temporaires.

##### *a)* Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement

Les salariés à temps partiel peuvent demander par écrit à se voir proposer en priorité les compléments d'heures temporairement disponibles correspondant à leur qualification et compatibles avec leurs horaires de travail. Dans ce cas, l'employeur est tenu de leur proposer les heures disponibles correspondantes avant de recourir à une embauche externe. Toutefois, en dehors des avenants conclus pour le remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d'avenants temporaires conclus avec un même salarié à temps partiel est légalement limité à 8 par an, quelle que soit la durée de chacun d'entre eux.

L'attribution des compléments d'heures doit s'effectuer avec équité, afin de ne pas réserver ceux-ci en permanence aux mêmes salariés.

Le salarié peut à tout moment informer l'employeur qu'il ne souhaite plus se voir proposer les compléments d'heures.

##### *b)* Droit au refus

L'avenant temporaire permet au salarié de n'accepter que les demandes compatibles avec ses propres contraintes. En conséquence, quel que soit le délai dans lequel le complément d'heures est

proposé, le salarié ne peut être tenu de l'accepter ; son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même en cas de refus du salarié de renouvellement d'un avenant.

#### *c) Acceptation de l'avenant*

Lorsque le salarié accepte le complément d'heures proposé, un avenant temporaire au contrat de travail est conclu. Il indique la nouvelle durée contractuelle de travail, les dates de prise d'effet et de fin de la modification contractuelle, et précise qu'à l'issue de la période ainsi définie la durée contractuelle antérieure reprend effet, sauf nouvel avenant. Le retour du salarié dans sa situation d'origine à l'issue de l'avenant constituant la simple application de celui-ci, il ne représente pas une modification de son contrat de travail.

En cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant ou dans un document annexé, faute de quoi l'avenant sera comptabilisé au titre du quota d'avenants annuels hors remplacement.

Lorsque l'avenant ne porte pas temporairement la durée contractuelle de travail au niveau du temps complet, il indique la répartition des heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, et peut prévoir que des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle qu'il détermine ; celles-ci obéissent aux mêmes règles que toute heure complémentaire. Toutefois, leur taux de majoration est fixé légalement à 25 % y compris pour celles qui n'excéderaient pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

### 6.2.5. Heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Le refus par un salarié d'effectuer des heures complémentaires non prévues au contrat ou au-delà des limites prévues par celui-ci ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

#### *a) Exécution des heures complémentaires*

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. En deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

#### *b) Rémunération des heures complémentaires*

Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10 de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Par exception, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, lorsque la durée contractuelle de travail est majorée temporairement dans le cadre d'un avenant au contrat ("complément d'heures"), toutes les heures complémentaires (heures effectuées au-delà de la durée contractuelle résultant de l'avenant temporaire) sont assorties d'une majoration de 25 %, y compris lorsqu'elles n'excèdent pas le 1/10 de cette durée contractuelle.

#### *c) Intégration des heures complémentaires dans le contrat de travail*

En application des dispositions légales, 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 fixé de manière permanente, ou temporaire par avenant "complément d'heures", 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 6.6 ci-après.

### Article 6.3

#### *Contrat de travail*

##### 6.3.1. Forme, cas de recours

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

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 au sein 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.

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 dans le cadre d'avenants temporaires à leur horaire régulier "compléments d'heures" tels que prévus à l'article 6.2.4.

##### 6.3.2. Mentions obligatoires

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 conventionnel ;

- 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, le motif précis de son recours ainsi que les autres mentions prévues par la législation spécifique à ces contrats.

### 6.3.3. Modification de la répartition des horaires prévue au contrat

A moins qu’elle n’intervienne d’un commun accord, la 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. Ce délai se substitue au délai de 7 jours prévu par la loi. La notification est écrite.

En application de l’article L. 3123-24 du code du travail, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, celles-ci ne peuvent être imposées au salarié, et son refus ne constitue alors pas une faute. Par ailleurs, même lorsqu’une modification de la répartition de la durée de travail intervient en application du contrat et dans un cas qu’il prévoit, le salarié peut la refuser lorsqu’elle n’est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d’un enseignement scolaire ou supérieur, une période d’activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

## Article 6.4

### *Statut du salarié à temps partiel*

#### 6.4.1. Embauche

Lors du recrutement, les entreprises communiqueront au 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 attirer l’attention du candidat sur la compatibilité de l’emploi offert avec sa situation personnelle. Elles porteront également 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.

#### 6.4.2. Egalité de traitement

6.4.2.1. 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 en termes de promotion, 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.

6.4.2.2. 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.

6.4.2.3. 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.

- 6.4.2.4. Le calcul des autres avantages, ayant ou non le caractère de 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.



### 6.4.3. Rémunération

#### a) Principes

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 contractuel (pouvant inclure les heures prévues par avenant temporaire selon la durée de celui-ci) est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires sont rémunérées en sus, assorties des majorations légales.

Pour l'application de l'article 3.7 "Prime annuelle", la notion de "salaire de base de novembre" doit s'entendre du salaire correspondant à l'horaire moyen mensuel contractuel au cours des 12 mois précédant le versement de la prime, calculé en tenant compte des avenants temporaires qui ont pu s'appliquer pendant cette période, la prise en compte des absences éventuelles étant réglée conformément aux dispositions de l'article précité.

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.

#### b) Rémunération des salariés à temps partiel titulaires d'un mandat de représentation du personnel

En application de l'article L. 3123-29 du code du travail, "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". Toutefois, les entreprises peuvent renoncer à se prévaloir de cette disposition. Elles ne pourront dans ce cas être tenues d'assurer aux salariés concernés une rémunération 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.

### 6.4.4. 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'entraîne aucune réduction de la rémunération.

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.

### 6.4.5. Parcours professionnel et formation

Les salariés à temps partiel ne doivent pas subir du fait de leur durée de travail de restriction d'accès aux possibilités de formation professionnelle, ni se voir privés des possibilités d'évolution professionnelle ouvertes aux salariés employés à temps complet sur un même poste.

Les dispositions spécifiques qui leur sont applicables en matière de formation professionnelle (notamment en ce qui concerne le taux de prises en charge par l'OPCA des actions de professionnalisation) figurent au titre XII de la présente convention.

### 6.4.6. 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 de celui-ci en application de l'article 5.17 du titre V de la présente convention sur la durée et l'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.

#### 6.4.7. 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.

### Article 6.5

#### *Passage de temps complet à temps partiel ou de temps partiel à temps complet*

##### 6.5.1. Information sur les emplois disponibles

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.

##### 6.5.2. Priorité d'accès

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.

##### 6.5.3. Salariés à temps complet

###### *a) Modalités de demande de passage à temps partiel*

La demande d'un salarié à temps complet de travailler à temps partiel doit être effectuée par écrit. 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.

Lorsque 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.

###### *b) Réduction sous forme de semaines non travaillées*

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.

#### c) Réduction de la durée de travail pour motif économique

En cas de licenciement ou de mise à la retraite d'un salarié dans l'année suivant la date d'effet d'un passage de temps complet à temps partiel pour motif économique, l'indemnité de licenciement si elle est due ou l'allocation de départ à la retraite est calculé, pour cette année, sur la base du salaire à temps plein.

### Article 6.6

#### *Spécificités du temps partiel aménagé sur l'année*

Le travail à temps partiel peut être aménagé avec, dans certaines limites, une variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans le contrat de travail, sur une base annuelle.

La mise en œuvre de ce dispositif 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, le temps partiel aménagé 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.

Sous réserve des spécificités de ce régime, il est entendu que les salariés exerçant leur activité dans le cadre annuel bénéficient de l'ensemble des dispositions prévues au présent titre pour les salariés à temps partiel (plages minimales, régime des coupures, majoration des heures complémentaires...).

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (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.

#### 6.6.1. Durée minimale du travail à temps partiel aménagé sur l'année

6.6.1.1. La base contractuelle minimale hebdomadaire du travail des salariés à temps partiel aménagé est de 29 heures, pauses payées comprises, ou de leur équivalent mensuel, avec, en contrepartie, une organisation de leurs horaires sur une base annuelle et une variation de plus ou moins 4 heures de travail par semaine. La durée hebdomadaire ou mensuelle devra correspondre en moyenne à la durée stipulée au contrat.

6.6.1.2. Tous les salariés, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, qui bénéficieront, en application du présent accord, d'une garantie de 29 heures minimum peuvent voir leurs horaires organisés sur une base annuelle, avec une variation de l'horaire hebdomadaire dans la limite de plus ou moins 4 heures de travail.

#### 6.6.2. Programmation et information des salariés

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

- les périodes 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.

6.6.2.2. La programmation indicative visée à l'alinéa précédent sera soumise aux institutions représentatives du personnel, si l'entreprise en est pourvue, avant le début de la période d'aménagement. Dans tous les cas, elle sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

6.6.2.3. 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 imprévue).

6.6.2.4. La programmation indicative peut être modifiée à l'issue de chaque période d'aménagement.

### 6.6.3. 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 son horaire contractuel. 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 d'aménagement. 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'épargne, poin-teuse, 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 la moyenne de 29 heures minimales hebdomadaires.

En cas d'absence, entraînant le maintien de tout ou partie du salaire par l'entreprise, ce maintien 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.

En cas d'arrivée en cours d'année, la moyenne de la durée du travail est calculée sur la durée de présence du salarié sur l'année.

En cas de départ en cours d'année, un décompte de la durée du travail est effectué à la date de fin de contrat de travail et comparé à l'horaire moyen pour l'année.

S'il apparaît, après calcul de la moyenne, que le salarié a effectué un excédent d'heures, celles-ci lui sont rémunérées avec le solde de tout compte.

En cas de durée du travail inférieure à l'horaire moyen contractuel, il est procédé à une régularisation sur le solde de tout compte. Aucune retenue ne pourra toutefois être opérée en cas de licenciement économique après ou pendant une période d'aménagement.

### 6.6.4. Régularisation annuelle

6.6.4.1. 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 pour le temps pendant lequel le salarié aurait travaillé s'il avait été présent.

6.6.4.2. Sauf application de l'article L. 3122-27 du code du travail, lorsque l'horaire effectué n'a pas atteint la garantie contractuelle du fait du salarié, l'employeur pourra 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), ou reporter les heures d'absence dites récupérables sur l'année suivante.

6.6.4.3. Lorsque, sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée pour l'année, les heures de dépassement sont rémunérées au taux légal et 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 6.7

### *Information des institutions représentatives du personnel*

6.7.1. Dans les entreprises qui en disposent, 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 catégorie socioprofessionnelle 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. Dans les entreprises qui en relèvent, il sera ensuite intégré à la base de données économiques et sociales de l'entreprise.

6.7.2. 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 aménagé sur l'année.

6.7.3. Pour les entreprises disposant d'un comité d'entreprise ou d'établissement, les partenaires sociaux signataires rappellent que la mise en place de la polyvalence dans l'organisation du travail de l'entreprise, s'il ne s'agit pas d'une mesure ponctuelle ou isolée, donne lieu à information et consultation.

6.7.4. 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 6.1.1, ainsi que du nombre de contrats à temps complet modifiés en temps partiel à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié.

Les informations ci-dessus mentionnées seront, conformément aux articles R. 2323-1-2 et R. 2323-1-3 du code du travail, intégrées à la base de données économiques et sociales de l'entreprise pour celles qui y sont soumises, et mises à jour périodiquement.

## Article 6.8

### *Missions et suivi de la branche*

Les partenaires sociaux de la branche se sont dotés des moyens d'identifier les motifs de satisfaction et d'insatisfaction des salariés à temps partiel, par la réalisation en 2009 puis en 2013 d'une étude confiée à un organisme extérieur, sur la base d'un questionnaire validé paritairement et sous le contrôle paritaire de l'observatoire prospectif du commerce.

Les signataires du présent accord se fixent pour objectif d'évaluer périodiquement, dans un délai n'excédant pas 5 ans, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel.

Ils se rencontreront également pour examiner les suites à donner aux modifications de la législation qui pourraient intervenir en matière de travail à temps partiel. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Sauf mention expresse d'une date différente au sein du texte, le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de la publication de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr). Il sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 4**

### *Extension*

Les parties signataires conviennent 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 avril 2014.

(Suivent les signatures.)