



ACCORD du 5 septembre 2003 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

(Non signé par la FCJPE. Étendu par arrêté ministériel du 4 mai 2004 ; JORF du 16 mai 2004. Entré en vigueur le 16 mai 2004. Modifié et partiellement abrogé par l'accord du 25 novembre 2014.)

Préambule

Ayant pris acte des dispositions contenues dans la loi n° 98-6461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires n° 3251 reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les modalités conventionnelles de la réduction effective du temps de travail adaptées aux situations des branches et des entreprises.

S'agissant de secteurs d'activités de situation préoccupante regroupant majoritairement des petites, voire très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la réduction et l'organisation du temps de travail, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activités considérés.

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail ne peut avoir d'effets positifs sur l'emploi que si elle est associée à une réorganisation et un aménagement du temps de travail permettant de mieux concilier, non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes au regard des services aux clients, mais aussi les attentes des salariés en vue d'améliorer leurs conditions de travail.

En conséquence, compte tenu d'un environnement concurrentiel, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux entreprises de la branche la mise en place d'une organisation du temps de travail qui concilie la qualité de services des entreprises, les conditions de vie professionnelles et extraprofessionnelles des salariés et le développement de l'emploi dans la branche. Le présent accord prévoit ainsi plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre en principe aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Conditions d'application du présent accord

Le présent accord concerne les entreprises relevant de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires qui souhaitent appliquer les dispositions qu'il prévoit.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections en application de l'article L. 132-27 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire s'effectuera dans le respect de l'article L. 132-13.

La mise en œuvre du présent accord doit permettre, en tout état de cause, aux entreprises entrant dans le champ d'application, d'abaisser le seuil de déclenchement des heures supplémentaires à hauteur de 35 heures appréciées dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel selon les dispositions légales en vigueur.

Dans cette perspective, les entreprises sont incitées à mettre en œuvre, parmi les diverses modalités qui leurs sont accessibles et applicables en vertu du présent accord, des modalités d'aménagement du temps de travail et modes d'organisation qui permettent à la fois une plus grande satisfaction aux consommateurs mais aussi tendent à répondre aux aspirations des salariés.

Champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 14 juin 1988 étendue par arrêté ministériel (JO du 25 janvier 1989).

Conformément à l'article 132-13 du code du travail l'accord s'applique de plein droit pour les entreprises de la branche ; en cas d'accord particulier celles-ci ont un délai de 1 an pour adapter leurs clauses selon le présent accord. Les clauses les plus favorables s'appliquent.

TITRE I^{er} :

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre I^{er}.

Réduction du temps de travail

Article 1.1. Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

À compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise qui le souhaite et relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail dans les conditions prévues par le présent accord.

Article 1.2. Définition du temps de travail effectif au sein de la branche

La loi du 13 juin 1998 et la loi du 19 janvier 2000 complètent la définition du temps de travail effectif figurant à l'article L. 212-4 du code du travail.

Il s'agit « du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Temps assimilé à du travail effectif :

- une brève interruption (toilettes, pause-café, etc.) pendant laquelle le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, est un temps assimilé à du temps de travail effectif. Peuvent s'ajouter certaines pauses particulières à la discrétion de l'employeur. Une pause de

20 minutes au moins doit être accordée au terme de 6 heures de travail en application des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail ;

- comme l'indique l'article L. 212-4 du code du travail, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif.

Temps non assimilé à du travail effectif :

- pendant la coupure repas ou lorsqu'il peut vaquer librement à des occupations personnelles, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ; ce temps est exclu du temps de travail effectif.

Article 1.3. Définition de la demi-journée

Pour les salariés à temps complet, la demi-journée est comprise entre le commencement et la fin du travail. L'amplitude de la demi-journée est comprise entre 3 heures et 4 heures (en ce qui concerne le temps partiel, voir chapitre IV).

Article 1.4. Contrôle de la durée du travail effectif

La mise en œuvre de la réduction du temps de travail suppose qu'un contrôle du temps de travail effectué par chaque salarié soit mis en place selon les modalités pratiquées dans l'entreprise. Le décompte du temps de travail effectif de chaque salarié est tenu par l'employeur par tous moyens appropriés (tels que pointeuse, badgeuse, feuille d'émargement...).

Pour les salariés dont l'activité s'exerce pour tout ou partie à l'extérieur de l'entreprise, le mode de décompte du temps de travail effectif sera défini pour les salariés concernés par l'entreprise (tel que fiche d'intervention, bordereau de livraison, feuille d'émargement...).

Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Les entreprises se conformeront aux dispositions fixées par les articles D. 212-18 à D. 212-21 du code du travail relatif au contrôle et au décompte des heures de travail et notamment :

- lorsque tous les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi selon l'heure légale indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail ;
- en cas d'organisation de travail par équipes successives, la composition nominative de chaque équipe, y compris les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, est indiquée soit par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire, soit par un registre tenu constamment à jour et mis à disposition de l'inspecteur du travail et des délégués du personnel ;
- lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne sont pas occupés selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomposée selon les modalités suivantes :
- quotidiennement par enregistrement selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;

- chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

Chapitre II. Les différentes formes de réduction du temps de travail

Chaque entreprise a la faculté d'opter pour le mode de réduction du temps de travail le plus approprié à son fonctionnement et son organisation, compte tenu de la nature de son activité, des variations prévisibles ou non, des contraintes particulières notamment d'ouverture à la clientèle.

En tout état de cause, les modalités retenues devront respecter un équilibre entre les aspirations des salariés et les besoins de l'entreprise.

L'option retenue peut être commune à l'ensemble du personnel ou spécifique à certaines catégories de personnel en raison de la nature de leur emploi.

La mise en œuvre des modalités prévues dans le présent accord sera précédée d'une phase d'information aux salariés concernés.

Article 2.1. Délai de prévenance

Dans le cadre de la mise en œuvre des différentes formes de réduction du temps de travail, le délai de prévenance en cas de modification est de 9 jours calendaires. On ne décompte pas le jour qui fait partir ce délai.

Article 2.2. Option 1.- Réduction de la durée journalière de travail

La réduction journalière du travail peut constituer une modalité de passage aux 35 heures. Il s'agit d'une répartition uniforme de la durée du travail sur chaque jour travaillé de la semaine. Ainsi, pour les entreprises qui travaillent 5 jours par semaine, la réduction journalière correspond à un horaire de 7 heures par jour.

Article 2.3. Option 2.- Réduction de la durée hebdomadaire de travail

Dans ce cas, l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures qui peut se traduire :

1. Soit sous la forme d'une demi-journée de 4 heures non travaillée par semaine, commune à tous les salariés ou octroyée par roulement.

L'employeur peut aussi ouvrir la possibilité aux salariés de regrouper 2 demi-journées (voir définition « demi-journée », art. 1.3) en une seule et de convenir d'un commun accord des dates de prise de ces journées de réduction du temps de travail dans le cadre du mois considéré. Tout report des demi-journées devra faire l'objet d'une information préalable selon le délai de prévenance fixé à l'article 2.1, sauf circonstances exceptionnelles (voir définition « circonstances exceptionnelles », chapitre VI). Les demi-journées ainsi reportées devront toutefois être prises dans le mois considéré ;

2. Soit sous la forme d'une répartition de l'horaire hebdomadaire de 35 heures selon un horaire journalier différent et non uniforme. À titre d'exemple : 2 jours à 7 heures, 2 jours à 8 heures et 1 jour à 5 heures, ou encore 3 jours à 8 heures et 2 jours à 5 h 30...).

Article 2.4. Option 3.- Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines

La réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut également être mise en œuvre en tout ou en partie par l'attribution, par l'employeur, selon un calendrier préalablement établi à son initiative, de journées ou de demi-journées de repos sur une période de 4 semaines équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de 35 heures.

Ainsi, si l'horaire hebdomadaire reste à 39 heures, l'employeur peut accorder 4 demi-journées (voir définition « demi-journée », art. 1.3) ou 2 jours de repos de réduction de temps de travail toutes les 4 semaines pour passer à 35 heures. La prise des jours se fera, pour moitié au choix de l'employeur, pour moitié au choix du salarié.

Le délai de prévenance prévu à l'article 2.1 doit être respecté en cas de modification des dates de repos fixées par l'employeur. Le régime des heures supplémentaires s'applique dès lors que les heures de travail sont effectuées au-delà de 39 heures au cours d'une semaine isolée (même si sur les 4 semaines la moyenne s'établit à 35 heures) et à toutes les heures effectuées au-delà de 35 heures en moyenne calculées sur la période de 4 semaines.

Article 2.5. Option 4.- Réduction sous forme de jours de repos dans le cadre annuel

Conformément à l'article L. 212-9 du code du travail, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires peut être organisée en tout ou partie sous forme de repos sur l'année.

Ainsi, l'horaire hebdomadaire peut être fixé par l'employeur à 39 heures sur une semaine de 5 jours et la réduction du temps de travail organisée sous forme de repos rémunéré acquis au titre de la réduction du temps de travail à raison de 23 jours ouvrés par an.

L'horaire hebdomadaire peut être également fixé par l'employeur selon une durée inférieure à 39 heures mais supérieure à 35 heures. Dans ce cas, le nombre de jours de repos rémunéré doit être calculé proportionnellement à la réduction hebdomadaire appliquée.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois civils consécutifs à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise. Le nombre de jours de repos est établi au prorata de la durée de présence effective du salarié dans l'entreprise au cours de la période de référence définie ci-dessus.

Ces jours de repos ne sont pas assimilables à des jours de congés payés et ne donneront pas droit à attribution de jours supplémentaires de fractionnement. Par contre, ces jours de repos sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

La prise des repos sera effectuée soit sous forme de journées entières ou de demi-journées (voir définition « demi-journée », art. 1.3) avec l'accord du salarié. Le nombre de jours de repos sera fixé pour moitié au seul choix de l'employeur, et pour l'autre moitié au seul choix du salarié, et ce dans le respect de l'article L. 212-9 du code du travail. Ils ne pourront pas être accolés aux jours de congés légaux, sauf accord des parties.

Les dates seront fixées à titre indicatif dans le cadre d'une programmation établie et communiquée en début de période annuelle. Les dates seront confirmées et les éventuelles modifications notifiées avec le délai de prévenance minimum de 9 jours calendaires fixé à l'article 2.1, sauf circonstances exceptionnelles, et, dans ce cas, le délai de prévenance peut être réduit à 4 jours calendaires (voir définition « circonstances exceptionnelles », chapitre VI).

Le salaire mensuel ne sera pas affecté par ces repos dans le cadre d'un lissage de la rémunération annuelle.

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié : les absences rémunérées ou indemnisées, les congés ou autorisations d'absence qui sont de droit pour les salariés en vertu des dispositions conventionnelles, les absences dues à la maladie ou à l'accident.

Les jours de repos doivent être pris avant le terme de la période annuelle de référence, avec un bilan intermédiaire semestriel.

Conformément à l'article D. 212-23 du code du travail, le total des heures de travail effectuées est mentionné à la fin de la période de référence ou lors du départ du salarié sur un document annexé au dernier bulletin de salaire.

Article 2.6. Option 5.- Modulation du temps de travail

• 2.6.1. Définition de la modulation

La modulation de la durée du travail a pour objet de permettre aux entreprises de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activité qu'elles subissent – quelles que soient les raisons de ces fluctuations – par l'augmentation de la durée du travail en cas de forte activité et par sa réduction lorsque l'activité diminue. Pourvu que, sur l'année, cette durée n'excède pas 35 heures hebdomadaires en moyenne et, en tout état de cause, un plafond de 1 600 heures.

• 2.6.2. Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation du temps de travail

Des saisonnalités différentes selon les secteurs d'activité couverts par la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires démontrées par les courbes de chiffre d'affaires réalisé au cours de certaines périodes de l'année (à titre d'exemple : soldes, Saint-Valentin, fête des mères, fête des pères, fête de la musique, rentrée scolaire, Noël, fêtes, foires et salons, ou autres manifestations locales...) auxquelles s'ajoutent, dans certaines zones géographiques, des pointes d'activité liées au tourisme, justifient pleinement le recours à la modulation du temps de travail.

En effet, seule la modulation permet d'adapter le volume d'heures travaillées au volume réel du travail et aux besoins de la clientèle. Ceci permet de renforcer l'action en faveur de l'emploi, de respecter les conditions de vie des salariés et d'améliorer les performances de l'entreprise. La modulation peut être également une solution face à une concurrence de plus en plus forte d'autres formes de distribution.

• 2.6.3. Personnel concerné par la modulation

Le dispositif de modulation peut être appliqué à tout ou partie du personnel de l'entreprise à temps plein.

Sont exclus du dispositif de la modulation les salariés à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés intérimaires, les salariés sous contrat d'apprentissage, de formation en alternance, les stagiaires conventionnés et les cadres dirigeants (cf. chapitre III).

Les salariés embauchés en cours de période de modulation ne se verront pas appliquer la modulation jusqu'à la fin de la période de modulation en cours à la date de leur embauche.

• 2.6.4. Organisation de la modulation

L'horaire de travail hebdomadaire des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire réduit dans le cadre d'une période maximale de 1 an afin que les périodes de haute et basse activités se compensent.

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être réparti sur 4 ou 5 jours.

Les périodes de haute activité sont celles dont les semaines n'excèdent pas 44 heures sans dépasser un maximum de 5 semaines consécutives.

Elles sont limitées à 16 semaines par an. Pendant ces semaines, l'horaire pourra être réparti sur 6 jours.

Sur une période de 10 semaines, la moyenne hebdomadaire ne peut dépasser 42 heures.

En période de basse activité, la durée journalière minimale de travail ne peut pas être inférieure à 4 heures pour un salarié à temps complet. Dans le cadre de la programmation, d'un commun accord entre employeur et salarié, des semaines hautes pourront être compensées par des semaines de repos à horaire nul en période basse. Celles-ci ne pourront plus être modifiables.

Le chef d'entreprise établit de façon indicative le planning de la modulation reprenant les périodes de basse et de haute activité et la répartition des jours travaillés. Il est soumis pour avis au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, le cas échéant. Le chef d'entreprise remet à chaque salarié le planning avant le début de la période de modulation. Ce planning affiché est susceptible d'aménagement en fonction des circonstances exceptionnelles (voir définition « circonstances exceptionnelles », chapitre VI). L'employeur avise, par modification du planning affiché, les salariés des variations d'horaires décidées en respectant le délai de prévenance fixé à l'article 2.1.

Un bilan de la modulation devra être établi 2 fois par an.

• 2.6.5. Lissage de la rémunération

Dès lors que le temps de travail est organisé sur une période de modulation, la rémunération est la même chaque mois sur la base de 151,67 heures, indépendamment du nombre d'heures (ou de jours travaillés).

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours d'une période de modulation, il bénéficiera de son droit à repos compensateur.

En cas de rupture du contrat de travail en cours de la période de modulation, la régularisation ne pourra se faire que dans le respect des articles L. 145-2 et R. 145-2 du code du travail. Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail au début de l'exercice à la date de la fin du préavis sont versées en sus du solde de tout compte et avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

En cas de licenciement au cours de la période de modulation, le salarié conserve s'il y a lieu le supplément de la rémunération régulée qu'il a perçue.

La régularisation de la rémunération et, le cas échéant, le repos compensateur s'effectuera(ont) en fonction des heures réellement effectuées durant le cycle de modulation et en ce qui concerne la rémunération, soit, au taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit en cas d'augmentation de salaire au nouveau taux applicable au moment du versement du salaire.

Les montants des salaires ne peuvent être inférieurs à celui du salaire minimum conventionnel et calculé sur la base de l'horaire mensuel moyen de la période concernée.

• 2.6.6. Absence au cours de la période de référence

En cas d'absence pour maladie, accident ou raisons familiales impérieuses pendant la période de modulation, l'horaire effectué pendant cette période doit être calculé en tenant compte pour les jours d'absence des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié le ou les jours considérés dans le cadre de la programmation des horaires.

• 2.6.7. Décompte de la durée annuelle du travail

Lorsque l'entreprise adopte le régime de modulation du temps de travail, afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord, les parties signataires conviennent de déterminer un cadre de référence de calcul de la durée effective du travail.

La durée annuelle sera fixée chaque année. La durée annuelle de référence devra être fixée à une moyenne de 35 heures par semaine et ne pourra pas dépasser 1 600 heures par an (seuil de déclenchement des heures supplémentaires), sous réserve d'avoir acquis les droits complets à congés payés (5 semaines).

• 2.6.8. Travail temporaire

Les salariés sous contrat à durée déterminée à temps plein et à temps partiel et les salariés intérimaires ne sont pas visés par le présent dispositif de modulation. Ils suivront toutefois l'horaire du poste de travail où ils sont affectés.

• 2.6.9. Recours au chômage partiel

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter au titre du chômage partiel les heures ainsi perdues.

Chapitre III.

Cadres : modalités d'organisation du temps de travail des cadres

Article 3.1. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 212-15-1 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

Les cadres dirigeants sont les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon totalement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

À titre d'exemple, ces cadres remplissent la totalité des critères suivants :

- ils sont mandataires sociaux nommés par les organes sociaux de l'entreprise ;
- ils définissent les stratégies politiques, économiques et financières de l'entreprise et ont le pouvoir de les engager ;

- ils ont un salaire élevé et quasiment indépendant de leur temps de travail.

Ainsi, ils ne bénéficient plus que des règles sur les différents congés et sont exclus de toute autre disposition sur le temps de travail.

Article 3.2. Cadres autonomes

Sont cadres autonomes tels que définis par l'article L. 212-15-3 du code du travail, les cadres pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités émanant soit d'un cadre de niveau supérieur, soit du chef d'entreprise ou du degré d'autonomie dont ils bénéficient à travers la responsabilité totale d'un service ou d'un magasin. Les cadres autonomes sont classés en catégorie VII ou VIII de la classification conventionnelle.

Pour cette catégorie de cadres, il est possible de conclure, avec l'accord de l'intéressé, des conventions de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle en jours ou en heures. En tout état de cause, la rémunération afférente au forfait doit être au moins égale à celle que recevraient les cadres concernés compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise et des bonifications et majorations de salaires correspondantes (code du travail L. 212-15-4).

• 3.2.1. Forfait annuel jours

Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnel est de 213 jours par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs. En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier, obligatoirement au cours du premier trimestre suivant la période de référence, d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté. Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés auxquels le salarié ne peut pas prétendre.

Les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 220-1 du code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 221-4 du code du travail s'appliquent. Le cadre salarié autonome au forfait jours doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures.

Les jours de repos générés par la réduction du temps de travail seront pris d'un commun accord par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi) (voir définition « demi-journée », art. 1.3), compte tenu des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

À défaut, les jours de repos seront pris pour moitié au choix du cadre salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 8 jours calendaires. En cas de jours en nombre impair, le choix du dernier jour sera fixé d'un commun accord.

Les cadres concernés reçoivent une rémunération minimum au moins équivalente au forfait annuel heures de 1 780 heures.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle. Le décompte des journées travaillées ou des jours de repos pris est établi mensuellement par l'intéressé. Les cadres concernés doivent remettre, une fois par mois à l'employeur qui le valide, un document récapitulatif le nombre de jours déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-jours de repos pris et ceux restant à prendre. À cette occasion doit s'opérer le suivi de l'organisation du travail, le contrôle de l'application du présent accord et de l'impact de la charge de travail sur leur activité de la journée. Le contrôle des jours sera effectué soit au moyen d'un système automatisé, soit d'un document auto-déclaratif. Dans ce cas, le document

signé par le salarié et par l'employeur est conservé par ce dernier pendant 3 ans et tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (art. L. 212-15-3).

• 3.2.2. Forfait annuel heures

L'employeur pourra également proposer aux cadres occupant un emploi du niveau visé au présent article la signature d'un avenant à leur contrat de travail prévoyant une convention de forfait de 1 600 heures sur l'année pouvant être portée à 1 780 heures, sous réserve du respect du minima de sa catégorie et d'un salaire au moins égal à celui auquel lui aurait donné droit l'application des majorations pour heures supplémentaires.

L'application de ce forfait annuel en heures implique un décompte individuel du temps de travail qui est effectué par l'intéressé et transmis à la fin de chaque semaine de travail à son supérieur hiérarchique, qui s'assure de son exactitude, veille au respect de la réglementation relative à la durée maximale de travail et y appose son visa.

Tous les relevés d'heures sont revus, chaque fin de mois par la direction de l'entreprise.

Article 3.3. Cadres intégrés

Sont visés les salariés tels que définis à l'article L. 212-15-2 du code du travail occupés selon l'horaire collectif applicable du magasin, de l'atelier ou du service auxquels ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ces cadres bénéficient de l'ensemble de la réglementation de la durée du travail. Ainsi, les dispositions des chapitres I^{er} et II peuvent s'appliquer à cette catégorie de personnel selon les mêmes modalités que les autres salariés.

Les cadres intégrés sont classés au moins en catégorie VII de la classification conventionnelle.

Pour ces cadres, il est toujours possible de mettre en place un forfait heures hebdomadaire ou mensuel incluant les heures supplémentaires dans le respect des minima conventionnels. La rémunération des heures supplémentaires s'effectue selon les dispositions légales en vigueur dans le respect des chapitres I^{er} et II.

Chapitre IV. Temps partiel

(Chapitre non applicable. Abrogé par l'accord du 25 novembre 2014.)

Article 4.1. Définition

(Article non applicable.)

On entend par salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement.

La mise en place des horaires à temps partiel peut être effectuée par application du présent accord de branche après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent.

La rémunération minimale du salarié à temps partiel sera calculée sur la base du salaire minimum de la catégorie correspondante du personnel travaillant à temps complet au prorata de son temps de présence.

Les partenaires sociaux ayant convenu que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire minimum mensuel conventionnel de 169 heures correspondant à la classification des salariés concernés (voir chapitre VIII « Rémunération »), les salariés à temps partiel bénéficient *de facto* de l'application *prorata temporis* de l'avenant « Salaires » n° 13.

Article 4.2. Durée du travail à temps partiel

(Article non applicable.)

Dans le cadre de ces contrats, la répartition quotidienne des horaires sera déterminée selon l'une des deux modalités suivantes :

- soit la journée comporte une seule séquence continue de travail et dans ce cas sa durée ne peut être inférieure à 3 heures ;
- soit la journée de travail comporte 2 séquences de travail séparées par une coupure maximum de 2 heures. Dans ce cas, la durée du travail de la journée ne peut être inférieure à 5 heures.

Article 4.3. Heures complémentaires

(Article non applicable.)

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent qu'en application des articles L. 212-4-3, alinéa 5, et L. 212-4 du code du travail modifié et sous réserve des dispositions des articles L. 212-1 et suivants du code du travail relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail, la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle. Toutefois, cette disposition ne pourra s'appliquer que pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un contrat de travail leur garantissant une durée hebdomadaire d'au moins 22 heures.

L'accès à ce dispositif est subordonné à l'obligation d'une organisation de travail journalière en une seule séquence (voir art. 4.2).

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat donnent lieu à une majoration selon les dispositions du code du travail.

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant le délai de prévenance fixé à l'article 2.1, sauf circonstances exceptionnelles mais dans ce cas le délai de prévenance sera au minimum de 4 jours ouvrés (voir définition « circonstances exceptionnelles » au chapitre VI). Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

En conséquence, le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ou à l'intérieur de ces limites lorsque le salarié est prévenu moins de 4 jours ouvrés avant, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

• 4.3.1. Utilisation régulière des heures complémentaires

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 le 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 du délai de prévenance fixé à l'article 2.1 et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Le recours aux heures complémentaires se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

Article 4.4. Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

(Article non applicable.)

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet.

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi notifiée par avenant à leur contrat initial.

Tout emploi à temps plein ou à temps partiel qui viendrait à être créé ou à devenir vacant devra être proposé en priorité à ces salariés pour autant que leur qualification professionnelle initiale ou acquise leur permet d'occuper cet emploi. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion maximum de 8 jours calendaires à partir de la proposition formulée par écrit par l'employeur pour accepter ou refuser le poste créé ou vacant.

En cas de pluralité de candidatures pour un même emploi, l'employeur est libre de choisir entre les intéressés dans la mesure où il justifie son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 9 jours calendaires.

Article 4.5. Transformation d'un temps plein en temps partiel choisi

(Article non applicable.)

Le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'une transformation de son contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel.

• 4.5.1. Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser :

- la durée du travail souhaitée ;
- la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire ;
- être adressée 6 mois au moins avant cette date.

Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise (art. L. 212-4).

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail précisera les nouvelles modalités du contrat de travail à temps complet ou à temps partiel.

Article 4.6. Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale

(Article non applicable.)

Par application de l'article L. 212-4-7 du code du travail, les salariés à temps complet qui en font la demande pourront bénéficier d'un passage à temps partiel sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine, pour les besoins de leur vie familiale.

Cet aménagement peut être mis en place d'un commun accord par avenant au contrat de travail fixant la durée annuelle de travail et les périodes non travaillées. L'avenant pourra prévoir un lissage de la rémunération.

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

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception adressée 6 mois au moins avant la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel aménagement qui sera précisée dans la lettre. Le salarié dispose de 1 mois pour se rétracter. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 3 mois à compter de la demande en tenant compte du délai de rétractation du salarié.

Si la demande est incompatible avec les besoins ou les rythmes de l'entreprise, l'employeur est fondé à refuser la demande. La réponse de l'employeur devra être faite selon les modalités du code du travail. En particulier, en cas de refus, celui-ci doit expliquer, par lettre recommandée avec accusé de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Chapitre V. Heures supplémentaires

Article 5.1. Modalités

Afin de favoriser l'emploi, les éventuelles heures supplémentaires seront en priorité compensées en temps de repos compensateur.

La compensation des heures supplémentaires et des majorations y afférentes en repos pourra être totale ou partielle.

Le remplacement des heures supplémentaires par un repos ne modifie pas le droit au repos compensateur légal.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été intégralement remplacé par un repos équivalent à leur paiement et aux majorations y afférentes ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables aux entreprises.

En cas d'impossibilité de récupération dans le trimestre, elles peuvent être, au choix du salarié, soit compensées en temps de repos compensateur, soit rémunérées conformément aux dispositions légales en vigueur. La rémunération des heures supplémentaires s'effectue selon les dispositions légales en vigueur.

Chapitre VI. Circonstances exceptionnelles

Article 6. Définition

Les circonstances exceptionnelles relèvent d'événements très divers liés tant à l'environnement de l'entreprise qu'à celui du ou des salariés. Il s'agit de :

- surcroît d'activité pour pallier les absences non prévisibles (maladie, accident...) éventuelles du personnel ;
- cas de force majeure.

Le salarié pourra refuser toute modification pour impérieuses nécessités familiales.

Chapitre VII. Mesures favorisant l'égalité des hommes et des femmes

Article 7

Les entreprises concernées par le présent accord pratiqueront l'égalité entre les hommes et femmes plus particulièrement en matière d'affectation à un emploi, de rémunération, d'aménagement de postes, de formation et de promotion professionnelles et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et ceci dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de la convention collective. Elles s'engagent par ailleurs à éviter toute discrimination entre les hommes et les femmes lors de l'embauche.

Les entreprises relevant du présent accord réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination des salariés en raison de leur origine, de leurs mœurs, de leur situation de famille, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leur opinion politique, de leur activité syndicale ou mutualiste, de leur conviction religieuse, de leur état de santé ou de leur handicap et dans tous les cas, dans le respect complet de l'article L. 122-45.

Chapitre VIII. Incidences de la réduction du temps de travail

Article 8. Rémunération

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en œuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire minimum mensuel conventionnel de 169 heures correspondant

à la classification des salariés concernés, sous réserve de l'application des dispositions de la loi du 19 janvier 2000 instaurant une rémunération de garantie mensuelle.

Cette disposition a fait l'objet de la signature préalable le 6 septembre 2001 de l'avenant n° 13 « Salaires » étendu par le *Journal officiel* du 11 décembre 2001.

TITRE II. SUIVI ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 9. Commission nationale de suivi du présent accord

Une commission nationale est constituée sur le plan national pour une durée de 5 ans à compter de la date de parution de l'extension de l'accord.

Elle est composée :

- d'une part, d'un collège de salariés constitué d'un délégué par organisation signataire du présent accord (les organisations non signataires pourront désigner un membre consultatif) ;
- d'autre part, d'un collège d'employeurs en nombre égal à celui des salariés.

Elle a pour objet de vérifier la bonne application des dispositions du présent accord.

La commission nationale est réunie au moins une fois par an et en cas de besoin, dans les 3 mois de la présentation d'une saisine écrite. Cette dernière ne peut être présentée que de façon écrite par l'une des parties signataires du présent accord. Durant les 12 premiers mois d'application de cet accord, il sera prévu 2 réunions.

Les précisions apportées par la commission nationale sont communiquées aux organisations et déposées au bureau des conventions collectives du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

• 9.1. Modalités de saisine de la commission nationale

Les modalités de saisine sont les mêmes que celles prévues à l'article 1.7 de la convention collective nationale. Les parties signataires rappellent que cette saisine doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission en précisant le nom de la commission saisie (commission de suivi de l'accord sur la RTT). Elle est accompagnée des pièces nécessaires à son examen.

La correspondance doit être adressée au « Groupe des 10 », Fédération française des détaillants en droguerie, équipement du foyer et bazar, 14, terrasse Bellini, 92807 Puteaux Cedex.

La commission se réunit dans les 3 mois de la saisine.

Article 10. Durée de l'accord

• 10.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

- **10.2. Caducité**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises contenue dans la loi n° 98-6461 du 13 juin 1998 et la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives à la réduction du temps de travail.

La remise en cause des dispositions légales et réglementaires rendrait cet accord caduc et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

- **10.3. Révision**

Par ailleurs, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

- **10.4. Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties avec un préavis de 2 mois.

La partie dénonciatrice doit motiver cette dénonciation auprès de toutes les parties signataires et la déposer conformément aux dispositions du code du travail.

La dénonciation oblige les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

Article 11. Dépôt et extension

- **11.1. Dépôt légal**

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

- **11.2. Extension de l'accord**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 132-16 du code du travail.

- **11.3. Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 5 septembre 2003

SIGNATAIRES :

Organisations d'employeurs : Syndicat National des Antiquaires Négociants en Objets d'Art, Tableaux Anciens et Modernes – Syndicat National du Commerce de l'Antiquité et de l'Occasion – Comité Professionnel des Galeries d'Art – Chambre Syndicale de l'Estampe, du Dessin et du Tableau – Syndicat National des Détaillants en Arts de

la Table et Cadeaux – Fédération Française des Détaillants en Droguerie, Équipement du Foyer et Bazar
– Chambre Syndicale Nationale de l'Équipement du Foyer, Bazars et Commerces Ménagers – Fédération
Nationale des Détaillants en Maroquinerie et Voyage – Chambre Syndicale des Métiers de la Musique.

Organisations syndicales des salariés : Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des
Services / CFE-CGC – Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente.