



**ACCORD du 25 novembre 2014
modifiant le chapitre IX « Travail à temps partiel » de la convention collective
nationale et abrogeant le chapitre IV « Temps partiel » de l'accord « RTT »
du 5 septembre 2003**

(Étendu par arrêté ministériel du 9 avril 2015 ; JORF du 17 avril 2015. Accord temporaire, en vigueur du 17 avril 2015 au 17 avril 2018. Intégré à la CCN, chapitre IX « Travail à temps partiel ». Prorogé pour 3 ans par l'avenant du 13 avril 2017.)

(Accord non applicable)

Préambule

(Article non applicable)

Ayant pris acte des dispositions de la loi n° 2013-504 dite « de sécurisation de l'emploi » retranscrivant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires reconnaissent la nécessité de définir par un accord de branche les modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel dans la branche, afin de les adapter aux situations des secteurs d'activité et des entreprises.

S'agissant de domaines regroupant majoritairement des petites, voire de très petites entreprises, la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer et encadrer les normes générales relatives à la pratique du temps partiel, mais aussi pour préserver la nécessaire harmonisation des pratiques sociales des secteurs d'activité considérés.

L'objectif principal de l'accord est de concilier non seulement les impératifs des entreprises avec les contraintes qui leur sont inhérentes mais aussi les attentes des salariés en matière de conditions de travail. En conséquence, les partenaires sociaux ont souhaité garantir une certaine souplesse dans la mise en place du temps partiel, en intégrant notamment dans l'accord la possibilité d'augmenter temporairement, par avenant, la durée du travail prévue par le contrat. Conformément à la volonté du législateur, de nouveaux droits sont également garantis aux salariés de la branche tels que l'encadrement de la répartition des horaires de travail, ou la priorité d'accès au temps complet pour un emploi non équivalent.

Données économiques

Le panorama de branche réalisé par l'observatoire prospectif du commerce désigné par la branche au 31 décembre 2012 communique des données illustrant la réalité du temps partiel au sein de la branche.

On observe que 80 % des entreprises de la branche appliquent une durée collective de travail effective de 35 heures hebdomadaires. La part des salariés exerçant à temps complet tend à augmenter au niveau de la branche, probablement en lien avec la part croissante des salariés employés dans les entreprises de 50 salariés et plus (au sein desquelles le recours au temps partiel est moins fréquent).

Les salariés de la branche CDNA sont employés à temps plein à 79 %, contre 21 % de salariés employés à temps partiel.

Le temps partiel tend à concerner davantage deux catégories de salariés :

- les salariés des TPE (26 % des salariés des entreprises de moins de 10 salariés exercent à temps partiel, 17 % des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés et 15 % dans les entreprises de 50 salariés et plus) ;
- les femmes (25 % des femmes exercent à temps partiel contre 14 % des hommes, toutes tailles d'entreprises confondues).

Objet et champ d'application du présent accord

Le champ d'application du présent accord est celui de l'avenant de mise à jour de la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires du 9 mai 2012 (IDCC 1517).

Par le présent accord, les parties conviennent de modifier le chapitre IX de la convention collective du commerce de détail non alimentaire et d'abroger le chapitre IV du titre I^{er} de l'accord RTT du 5 septembre 2003 comme suit.

Article 1^{er}. Définitions et conditions de mise en place

(Article non applicable)

Définitions :

- a) On entend par salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée fixée par la loi pour un salarié à temps plein ou à la durée fixée par accord collectif d'entreprise, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.
- b) On entend par circonstances exceptionnelles des événements 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.

Conditions de mise en place

Les entreprises assujetties à la présente convention peuvent employer de façon permanente du personnel ne travaillant pas à temps complet.

La mise en place d'horaires à temps partiel doit être effectuée après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les entreprises employant du personnel à temps partiel doivent se conformer aux lois et réglementations en vigueur à ce sujet et au présent chapitre.

Les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la présente convention.

Le contrat de travail des salariés à temps partiel doit être écrit et contenir les mentions obligatoires prévues par le code du travail, et notamment l'article L. 3123-14, et le chapitre V de la convention collective.

Pour les salariés à temps partiel bénéficiant d'un horaire individualisé, le contrat devra notamment préciser le mode de répartition du temps de travail (hebdomadaire ou mensuelle) ; en cas de répartition hebdomadaire, la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine, afin que le salarié concerné ait la possibilité de travailler dans d'autres entreprises en dehors de l'horaire prévu au contrat (voir article 3.2 du présent chapitre).

Le contrat de travail mentionnera la possibilité pour l'employeur de recourir aux heures complémentaires dans les limites fixées soit légalement, soit conventionnellement, soit par accord collectif d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le régime des coupures au cours d'une même journée est réglé conformément aux dispositions législatives et réglementaires et par le présent chapitre. Le fait pour un salarié de ne pouvoir répondre à une demande de travail en plus de l'horaire prévu au contrat ne peut, en aucune façon, constituer un motif de licenciement.

Article 2. Rémunération minimale

(Article non applicable)

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 (voir chapitre XIII de la convention collective, « Salaires minima et prime d'ancienneté »).

Article 3. Durée du travail

(Article non applicable)

• 3.1. Durée minimum du travail

Conformément aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-3 du code du travail, les parties signataires fixent la durée hebdomadaire minimale du travail à temps partiel au sein de la branche à 24 heures.

À titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 21 heures pour les métiers suivants :

- aide-étalagiste niveau 2 ;
- employé de vente niveau 2.

Cette possibilité de dérogation est limitée à 2 salariés par établissement de moins de 20 salariés et à 10 % de l'effectif maximum pour les établissements de 20 salariés et plus.

À titre dérogatoire, la durée du travail minimum hebdomadaire est fixée à 6 heures pour les métiers suivants :

- personnel de nettoyage ;
- animateur démonstrateur ;
- salariés employés lors des marchés, foires et salons professionnels ;
- salariés employés à l'occasion d'une exposition dans les galeries d'art ;
- dans les entreprises de moins de 10 salariés, les conjoints salariés et les assistants administratifs.

Il en est de même dans le cadre du remplacement de collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leur période de repos ou en situation de congé parental. Ces remplacements s'effectuent sur la base d'horaires réguliers et permettant le cumul de plusieurs activités.

Conformément aux dispositions légales concernant les contrats en cours, l'employeur dispose d'une période de transition jusqu'au 1^{er} janvier 2016. Pendant cette période, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés en faisant la demande et l'employeur pourra refuser en cas d'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimum légale (art. L. 3123-14-2 du code du travail).

L'employeur devra informer chaque année les représentants du personnel sur le nombre de demandes de dérogation individuelle à cette durée minimale de 24 heures.

Les étudiants de moins de 26 ans peuvent se voir fixer une durée inférieure compatible avec la poursuite de leurs études.

• 3.2. Répartition des heures et garanties de mise en œuvre

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 et demie ;
- soit la journée de travail comporte deux séquences de travail séparées par une coupure, et, dans ce cas, la durée du travail ne peut être inférieure à 6 heures. La durée de la coupure est fixée à 1 heure maximum, à l'exception des commerces fermant à l'occasion de la pause déjeuner dont la coupure peut être de 3 heures maximum.

Les horaires de travail du salarié devront impérativement être regroupés sur des journées ou sur des demi-journées régulières ou complètes, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou, selon les cas, au moins 21 heures ou 24 heures.

Le contrat de travail mentionne impérativement la répartition de ces demi-journées entre les jours de la semaine ainsi que la répartition des heures selon les jours de travail.

• 3.3. Heures complémentaires

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

Conformément à l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires qui n'excéderont pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat ouvriront droit à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-18 du code du travail la limite des heures complémentaires pouvant être effectuées est portée à 1/3 de la durée du travail contractuelle.

Les parties signataires conviennent que les heures complémentaires effectuées au-delà du 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de 25 %. L'accès à ce dispositif est subordonné à l'obligation d'une organisation de travail journalière avec une seule coupure (voir article 3.2).

Chaque fois que le recours à des heures complémentaires est prévisible, l'employeur devra en informer les salariés en respectant un délai de prévenance de 10 jours calendaires, sauf circonstances exceptionnelles, mais, dans ce cas, le délai de prévenance sera au minimum de 4 jours ouvrés. Ces derniers feront connaître leur réponse dans les 48 heures.

Dans le cas où le salarié effectue régulièrement des heures complémentaires, il est possible d'ajouter à l'horaire moyen prévu dans son contrat la différence entre ce dernier et l'horaire moyen réellement effectué.

L'horaire moyen du salarié est ainsi modifié dans les cas suivants :

- 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 : 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, et au présent chapitre.

• 3.4. Augmentation temporaire du temps de travail par avenant

Conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, il est possible d'augmenter temporairement la durée de travail d'un salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, sous réserve de son accord.

Les heures de travail déterminées par l'avenant seront majorées de 10 %. Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant constitueront des heures complémentaires majorées à 25 %.

L'avenant doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

Cette possibilité est toutefois limitée à 6 avenants par salarié et par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés. Les avenants ne peuvent atteindre la durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures, et la durée cumulée annuelle de ces avenants est limitée à 14 semaines maximum.

Seuls les salariés à temps partiel sont prioritairement désignés comme pouvant bénéficier d'une augmentation temporaire du temps de travail.

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires et les différentes filières de l'entreprise, selon sa structure, en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions occasionnant l'utilisation desdits avenants.

Lorsque plusieurs candidatures correspondent à la qualification sollicitée, une priorité sera donnée aux salariés ayant le plus petit volume d'heures. En cas d'égalité, le choix devra être effectué en fonction de critères objectifs tels que l'ancienneté.

Article 4. Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

(Article non applicable)

Sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent :

- 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 dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants par voie d'affichage, d'appel à candidatures ou tout autre moyen de communication.

L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

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 permette 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 8 jours calendaires.

Article 5. Transformation d'un temps plein en un 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.

Conditions de mise en place

La demande de l'intéressé est faite à l'employeur par lettre recommandée avec avis 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 à 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.

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.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

Article 6. Temps partiel choisi pour les besoins de la vie familiale

(Article non applicable)

Par application de l'article L. 3123-7 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 de 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 avis de réception adressée 4 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 avis de réception dans un délai de 2 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 avis de réception, les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Concernant les priorités d'accès à l'emploi, voir le dispositif de l'article 4.

Article 7. Portée, révision, durée et entrée en vigueur

(Article non applicable)

• 7.1. Révision¹

En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature ou suite à l'impact constaté de ces mesures sur la pérennité des entreprises et des emplois qu'elles représentent dans la branche, les signataires se réuniront en vue d'étudier toutes les conséquences.

¹ Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507). (Arrêté d'extension du 9 avril 2015 ; JORF du 17 avril 2015, art. 1.)

Chaque année, à l'occasion de la réalisation du rapport de branche, une enquête pourra être réalisée auprès des entreprises pour déterminer notamment les conséquences que ces mesures ont sur l'emploi dans la branche.

- **7.2. Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, entre en vigueur à compter de son extension.

Article 8. Dépôt et extension

(Article non applicable)

- **8.1. Dépôt et notification**

À l'issue de la procédure de signatures, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

- **8.2. Extension**

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 novembre 2014

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Organisations professionnelles membres de la délégation patronale GROUPE DES 10/CDNA.

Pour les organisations représentatives des salariés : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente.