



ACCORD du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée dans la branche des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517)

(Étendu par [arrêté ministériel du 1^{er} avril 2022](#), publié au JORF du 13 avril 2022.)

Préambule

La branche des Commerces de Détail Non Alimentaires regroupe 12 000 entreprises qui emploient 80 000 salariés.

La branche regroupe des activités qui ont en commun la nécessité d'organiser le travail pour répondre à de fortes variations du chiffre d'affaires et de fréquentation de la clientèle, dans la journée, dans la semaine, dans le mois ou dans l'année.

99,2 % des entreprises de la branche emploient moins de 50 salariés et la négociation de branche apparaît comme le niveau le plus pertinent pour fixer des normes relatives à la pratique du temps partiel et au recours aux contrats à durée déterminée.

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires ont souhaité définir par un accord de branche des modalités conventionnelles régissant la pratique du temps partiel et des dispositions spécifiques relatives au recours aux contrats à durée déterminée.

L'objectif principal de l'accord est de permettre aux entreprises de faire face à d'importantes variations d'activité tout en prenant en compte les demandes et les attentes des salariés.

Les signataires du présent accord ont convenu des mesures suivantes :

Article 1^{er} – Champ d'application du présent accord

Le présent accord a pour champ d'application celui défini par l'article 1^{er} du chapitre I « Clauses générales » de la convention collective nationale des Commerces de Détail Non Alimentaires (IDCC 1517).

Article 2 – Dispositions relatives au travail à temps partiel

En 2019, les salariés à temps partiel représentaient 26 % des effectifs de la branche (source : Observatoire prospectif du commerce).

• 2.1. Définition

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 d'établissement, ou la durée applicable dans l'établissement lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

• 2.2. 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 social et économique (CSE) s'il existe.

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. 3123-6 du code du travail.

• 2.3. Durée minimum du travail

Conformément aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 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, sauf dans les cas prévus par la loi pour lesquels cette garantie ne s'applique pas.

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 (article L. 3123-27 du code du travail).

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

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

• 2.4. 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. 3123-21 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 complémentaire.

Les parties signataires conviennent qu'en application de l'article L. 3123-20 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 salaire de 25 %.

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 7 jours calendaires.

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, la durée du travail prévue dans son contrat. Cette modification devra faire l'objet d'un avenant au contrat que le salarié peut refuser. Le recours aux heures complémentaires que le salarié accepte ou refuse la proposition d'augmenter sa durée contractuelle du travail, se fera dans le respect des dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

• 2.5. Augmentation temporaire du temps de travail par avenant

Conformément à l'article L. 3123-22 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 20 semaines maximum.

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

L'employeur arbitre entre les salariés à temps partiel volontaires 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.

• 2.6. Priorité d'accès aux emplois à temps plein ou à temps partiel

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

Les salariés peuvent prendre l'initiative de manifester par écrit leur souhait.

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 motive son choix par des éléments objectifs dans un délai maximum de 8 jours calendaires après la réception de toutes les candidatures.

• 2.7. Transformation d'un temps plein en un temps partiel choisi

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 choisi.

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 ;

et 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 2 mois à compter de la demande.

En particulier, en cas de refus, l'employeur doit justifier, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'absence d'emploi disponible ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il le 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 précédent.

Article 3 – Dispositions relatives aux contrats à durée déterminée

En 2019, 11 % des salariés de la branche étaient en contrat à durée déterminée (source : Observatoire prospectif du commerce).

Les signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de faire face aux variations importantes de l'activité des Commerces de Détail Non Alimentaires, les parties signataires conviennent de prendre deux mesures qui dérogent aux règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

Conformément à l'article L. 1243-13 du code du travail, les parties signataires conviennent de fixer à 4 le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat à durée déterminée. Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats à durée déterminée conclus en application de l'[article L. 1242-3](#) du code du travail.

Par dérogation à l'article L. 1244-3 du code du travail, les parties signataires conviennent de supprimer le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée pour motif de surcroît temporaire d'activité.

Article 4 – Dispositions particulières pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 – Dispositions diverses : entrée en vigueur de l'avenant, dépôt, extension

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt pour les entreprises adhérentes sous réserve des clauses pour lesquels la loi exige un accord étendu et à la date de son extension pour les entreprises non adhérentes.

À l'issue de la procédure de signature, 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, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera ensuite 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.

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 14 septembre 2021

SIGNATAIRES :

Pour les organisations patronales : Le syndicat professionnel CDNA.

Pour les organisations salariales : Fédération des Syndicats CFTC Commerce, Services et Force de Vente – Fédération des Services CFDT.