

Accord
Accord du 16 juin 2015 relatif à l'organisation du travail à temps partiel

Préambule

Les entreprises des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, présentes sur l'ensemble du territoire national, disposent de points de vente aux modèles économiques variés, à savoir :

- de magasins de centre-ville ou de proximité de plus ou moins grande superficie ;
- de grandes surfaces spécialisées (GSS) ;
- de magasins en centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Cette organisation participe à la dynamisation économique et sociale des lieux où ces points de vente sont implantés.

Cependant, même si les entreprises de la branche privilégient l'emploi de salariés à temps complet, les magasins sont soumis à des variations importantes de fréquentation entre les jours de la semaine, voire entre les jours du mois, nécessitant une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

Dans ces conditions, le recours au travail à temps partiel permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises de la branche, notamment au regard du comportement des clients et à l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés concernés.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent accord entendent préciser les modalités d'organisation du travail à temps partiel, tout en rappelant :

- d'une part, que le travail à temps complet doit rester la forme de droit commun de l'emploi salarié dans la branche ;
- d'autre part, que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord.

Article 1er

Objet

Le présent accord, annexé à la convention collective nationale des commerces et services de l'audio-visuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, a pour objet de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, à la

suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles prévues à l'article 22 portant sur le même objet.

Article 2.1

Généralités

Le travail à temps partiel ne peut être un mode de gestion systématique d'embauche. Le travail à temps complet reste la règle.

Le travail à temps partiel résulte d'un libre choix du salarié concerné.

Article 2.2

Contrat ou avenant écrit

Le recours au travail à temps partiel permet de pourvoir des emplois répondant à des offres ou à des demandes de travail spécifiques. Il doit faire l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant écrit conforme à l'article L. 3123-14 du code du travail, qui mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent, sauf exception, que le contrat ou l'avenant prévoit une répartition la plus précise possible pour permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs activités.

Article 2.3

Egalité de traitement

En application de l'article L. 3123-11 du code du travail, les salariés employés à temps

partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet. Pour ce faire, l'appréciation du droit ou du calcul d'un certain nombre d'avantages s'effectue ainsi :

- l'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire ;
- la durée des congés payés, des congés spéciaux de courte durée entraînant ou non une perte de salaire, des délais de « protection » (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que celle du personnel à temps complet.

Dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou contractuelles relatives aux jours fériés chômés et payés et à l'indemnisation pour cause de congés payés ou d'arrêt maladie, le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié travaillant à temps complet.

Toutefois, l'existence d'un droit ou d'une indemnisation particulière applicable à un salarié travaillant à temps partiel est fonction des heures de travail qu'il aurait effectuées à la date à laquelle survient l'événement susceptible d'ouvrir un droit à l'intéressé soit conformément au contrat de travail, soit conformément au planning.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, ainsi qu'entre les salariés français et étrangers, dans les domaines des qualifications, classifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle.

Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelles.

Les dates de formation seront communiquées aux intéressés au moins 7 jours ouvrés avant le début du stage.

Dans toute la mesure du possible, la formation professionnelle entrant dans le cadre du plan de formation de l'entreprise devra s'effectuer pendant le temps de travail habituel des intéressés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur.

Article 3.1

Durée minimale hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

Article 3.2

Dérogations à la durée minimale

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 3.1 du présent accord peut, par exception, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

Article 4

Organisation de la journée de travail

La journée de travail ne peut pas comporter plus d'une coupure. Dans le cas où la coupure est supérieure à 1 heure, les périodes de travail de part et d'autre de cette coupure ne peuvent pas être inférieures à 3 heures. En tout état de cause, la coupure ne peut pas être supérieure à 2 heures. Lorsque le magasin ouvre en continu et que son organisation le permet, le temps consacré au repas pourra être de 1 heure.

Pour tous les contrats de travail dont la durée est supérieure à 12 heures hebdomadaires, la durée quotidienne continue du travail ne peut pas être inférieure à 3 heures.

Article 5

Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent, à la demande de l'employeur, être amenés à effectuer des heures complémentaires à l'horaire contractuel de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le salarié.

Toutefois, le nombre des heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Les heures complémentaires effectuées ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée légale de travail.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;

– 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du code du travail selon laquelle lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

Pour la détermination des seuils d'effectif liés à la mise en place et au fonctionnement des différentes instances représentatives du personnel, il sera tenu compte des heures complémentaires effectuées mensuellement et qui sont comprises entre le minimum défini par la loi et le volant d'heures résultant de la présente convention collective.

Par dérogation à l'article 24.3 c de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, les heures complémentaires et leur majoration sont prises en compte dans le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Complément d'heures par avenant au contrat de travail

Les parties signataires du présent accord souhaitent permettre aux salariés à temps partiel d'augmenter temporairement leur durée contractuelle de travail, conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail.

Les compléments d'heures sont régis par les règles prévues ci-après.

Article 6.1

Priorité des salariés à temps partiel au sein de l'entreprise ou du site d'affectation

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de 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.

Une information correspondant à la qualification souhaitée est faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise ou, en cas de sites distincts, au sein du site dans lequel ils sont affectés. Cette information doit indiquer :

– la durée du complément d'heures et la date d'effet ;

- le nombre d’heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures (intégrant la majoration prévue à l’article 6.5 du présent accord).

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l’employeur, les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- horaires de travail les plus faibles ;
- en cas d’égalité, les charges de famille.

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

Le ou les salariés qui n’auront pas été retenus en seront informés par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 1 mois suivant la décision de l’employeur. Cette lettre portera indication du ou des critères à l’origine de cette décision.

Article 6.2

Droit au refus du salarié

Le salarié ne peut être tenu d’accepter le complément d’heures. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Il en va de même si le salarié refuse le renouvellement d’un avenant complément d’heures.

Article 6.3

Acceptation du complément d’heures

L’augmentation temporaire de la durée contractuelle du travail est formalisée par un avenant au contrat comprenant :

- le nombre d’heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément ;
- la majoration prévue à l’article 6.5 du présent accord ;
- la durée pendant laquelle l’avenant complément d’heures s’applique ;
- ainsi que la mention précisant qu’à l’issue de la période définie dans l’avenant la durée contractuelle antérieure reprend effet, à l’exception de la conclusion d’un nouvel avenant.

Article 6.4

Nombre maximum d’avenants par an et par salarié et durée

A l’exception des cas de remplacement de salariés absents nommément désignés, le nombre d’avenants compléments d’heures proposé par l’employeur est limité à 5 par an et par salarié. La durée ne peut excéder 4 semaines par avenant et 20 semaines par an.

Article 6.5

Majoration

Les heures effectuées par le salarié dans le cadre du complément d'heures sont majorées de 12 %. Les heures réalisées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Article 7.1

Mise en œuvre à l'initiative du salarié

Les conditions générales de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés déjà en fonction sont fixées de la manière suivante :

- le salarié désirant occuper un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, précisant la durée du travail souhaitée et, en cas d'entreprise à établissements multiples, le ou les établissements envisagés. S'il s'agit d'une demande émanant d'un salarié dont l'horaire souhaité est inférieur à la durée légale de 24 heures, la demande doit être motivée ;
- la demande ne pourra être prise en compte par l'employeur qu'après un délai de rétractation du salarié de 15 jours calendaires à compter de la réception de la lettre ;
- en tout état de cause, la demande peut être retirée à tout moment par le salarié avant la signature de l'avenant au contrat de travail.

L'employeur dispose alors d'un délai de 1 mois à réception de la demande pour notifier :

- soit la liste du (ou des) poste(s) disponible(s) répondant aux souhaits exprimés par le salarié ;
- soit l'absence momentanée de poste disponible correspondant à ces mêmes souhaits.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur établira son choix en fonction des critères suivants : qualification du salarié, ancienneté, situation de famille, date de la demande.

Le ou les salariés qui n'auront pas été choisis en seront informés par lettre recommandée avec avis de réception dans le délai de 1 mois qui suit la décision de l'employeur. Cette lettre portera indication du ou des critères retenus.

Le salarié disposera alors d'un délai de 15 jours calendaires pour contester le choix des critères auprès de l'autorité ayant pris la décision.

En cas de contestation du refus, le salarié peut saisir la commission de conciliation prévue à l'article 43 de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Pour le salarié dont la demande a été acceptée, l'avenant au contrat de travail doit comporter la manifestation expresse de sa volonté.

Article 7.2

Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance du personnel les postes libérés conformément aux dispositions prévues dans l'article 8 du présent accord.

Il est précisé que le refus, par un salarié, d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 8

Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le site dans lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le salarié remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à une candidature externe.

Article 9.1

Information des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

A cet effet et préalablement à cette réunion, il est remis au comité d'entreprise un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière au bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Article 9.2

Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit

d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 10

Suivi

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif, en fonction des données recueillies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et le rapport de branche, de suivre, chaque année, lors de la réunion paritaire consacrée à la présentation du rapport de branche, l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans la branche et d'examiner les suites à donner au présent accord si des modifications de la législation intervenaient en la matière.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 12

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, en vue de son extension.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

(1) L'article 12 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

Article 13

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

En tout état de cause, conformément à l'article L. 2241-6 du code du travail, dans le semestre qui précède la fin de la troisième année d'application du présent accord, les parties se rencontrent à l'effet d'en réviser le contenu, s'il y a lieu. (1)

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

(1) L'alinéa 2 de l'article 13 est 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.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)