

**MAISONS A SUCCURSALES DE VENTE AU DETAIL
D'HABILLEMENT (IDCC : 675 - BROCHURE : 3065)**

ACCORD RELATIF A L'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

PREAMBULE

Les entreprises succursalistes de l'habillement sont présentes sur l'ensemble du territoire à travers des points de vente aux formats variés.

Cette organisation contribue à une dynamisation économique et sociale des lieux où ces derniers sont implantés.

L'activité du secteur demeure cependant tributaire des flux de clientèle. Ainsi, les entreprises adaptent leurs effectifs aux fluctuations de cette affluence, que ce soit sur le plan journalier, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Dans ces conditions, le recours au temps partiel permet une meilleure adaptation des ressources humaines à la fréquentation des magasins.

Il va néanmoins de soi que l'augmentation des bases contractuelles, voire l'accession à des temps pleins, doivent accompagner l'ancienneté des personnels, notamment dans les magasins.

En 2001, les signataires de l'avenant 42 ont souhaité déterminer le cadre conventionnel de cette pratique. L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 puis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont confirmé et/ou complété un certain nombre de dispositions de ce texte.

Dans le présent accord, les parties signataires entendent préciser les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

Elles conviennent qu'aucun nouvel accord d'entreprise ne pourra déroger au présent texte, sauf à comporter des dispositions plus favorables, et que la mise en place de tout dispositif d'annualisation devra désormais faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Les parties signataires rappellent enfin que les entreprises devront veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre du présent accord.

I. ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

a. Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

(Remplace le point 2, I et II de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

- Durée hebdomadaire minimum

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel est portée de 22 à 24 heures.

Cette disposition qui s'appliquera pour les nouveaux contrats au 1^{er} juillet 2014, prendra effet de manière anticipée pour les contrats de travail en cours, au plus tard à compter du

1^{er} janvier 2015 au lieu du 1^{er} janvier 2016. D'ici cette date, cette durée minimum ne s'appliquera qu'aux salariés qui en feront la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

- Dérogations à cette durée minimum

Peuvent bénéficier d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires :

- les étudiants de moins de 26 ans sur présentation d'une carte d'étudiant valide,
- les personnes en parcours d'insertion,

Mais aussi, les salariés qui en font la demande par écrit et de façon motivée :

- pour faire face à des contraintes personnelles,
- et/ou pour cumuler plusieurs activités.

La conclusion d'un contrat d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires est également possible, sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour :

- les salariés remplaçant temporairement des collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 24 heures par semaine,
- les salariés remplaçant des collaborateurs en mi-temps thérapeutique durant leurs périodes de repos,
- les salariés occupant exclusivement des emplois de retouche ou de nettoyage.

Le refus de l'employeur d'accorder ce type de dérogations (contraintes personnelles et cumul d'activités) doit être formulé par écrit et de façon motivée, notamment en raison des possibilités ou impossibilités liées à l'exploitation de l'établissement concerné.

A l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, l'employeur recherche s'il est possible de porter la durée du contrat à une durée au moins équivalente à 24 heures hebdomadaires.

Les collaborateurs embauchés sous contrat étudiant sont prioritaires, s'ils en font la demande, pour bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

b. Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

(Remplace le point 2, 1, 2 de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée selon les modalités suivantes :

- Une demi-journée de travail dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures 30,
- Une journée complète dont la durée de travail effectif ne peut être inférieure à 6 heures, cette journée pouvant prévoir deux séquences de travail séparées par une coupure d'une heure maximum sauf demande expresse du salarié.

Cependant, lorsque l'établissement où travaille le salarié est fermé durant la pause méridienne, cette coupure peut être supérieure à 1 heure avec un maximum de 2 heures pour correspondre à la durée de fermeture.

- Ces contrats ne pourront être répartis sur plus de cinq journées par semaine.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles,
- et/ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale,
- et/ou pour le cumul de plusieurs activités.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision.

c. Compléments d'heures par avenants (remplacements et surcroits d'activité)

(Remplace le point 2, II de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroit d'activité (soldes, opérations commerciales, inventaires...).

Ces compléments d'heures répondront aux caractéristiques suivantes :

- Accès aux compléments d'heures par avenants

Le recours aux compléments d'heure par avenants se fait sur la base du **volontariat**, la priorité étant donnée aux contrats n'entrant pas dans le champ des dérogations à la durée minimum de 24 heures visées par l'article L3123-14-2 du code du travail.

- Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement

En dehors des cas de remplacements, huit compléments d'heures par avenant pourront être conclus par année et par salarié.

La durée cumulée des avenants, hors remplacements, ne pourra pas excéder 11 semaines par salarié et par an.

- Majoration des compléments d'heures par avenants

Les compléments d'heures par avenants sont majorés au minimum de 12%.

Les heures réalisées au-delà des compléments d'heures par avenants sont majorées à 25%.

- Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- Le motif du recours au complément d'heures
- Sa durée
- Le nombre d'heures qu'il comprend
- Le taux de majoration.

- Avenants et affectations temporaires

Les majorations des compléments d'heures par avenants ne se cumulent pas avec les contreparties prévues pour les affectations temporaires, dont le régime est déterminé par l'accord de branche du 12 novembre 2013.

La contrepartie la plus intéressante est octroyée au salarié.

d. Heures complémentaires

(Remplace le point 2, IV de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

- Accès aux heures complémentaires

Le salarié doit réaliser les heures complémentaires proposées par l'employeur, sauf :

- en cas de non-respect par celui-ci du délai de prévenance de 7 jours calendaires
- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

- Durée

Le recours aux heures complémentaires est limité au 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de deux heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

- Majoration

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 10% pour celles n'excédant pas le 1/10 de la durée du contrat de travail, puis à 25% pour celles comprises entre le 1/10 et le 1/3 de la durée du contrat de travail.

e. Priorité d'accès aux emplois à temps plein 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 même établissement, voire, dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent obtenir un emploi à temps partiel.

Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 10 jours ouvrés. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu(x) de travail).

f. Annualisation du temps de travail

(Modifie le point 8 de l'avenant 42 du 5 juillet 2001)

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année nécessitera désormais un accord d'entreprise ou d'établissement répondant aux conditions de majorité prévues par la loi.

II. DATE D'APPLICATION, SUIVI, PUBLICITE ET EXTENSION DE L'ACCORD

a. Date d'application de l'accord

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le 1^{er} jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

b. Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord est confié au comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la branche.

c. Publicité et extension de l'accord

Conformément à l'article D2231-2 du Code du Travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la Direction Générale du Travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la Fédération des Enseignes de l'Habillement étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 avril 2014

Fédération des Enseignes de l'Habillement (FEH)

Fédération des Services C.F.D.T.

Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services C.F.E-C.G.C.

Fédération des syndicats « Commerce, Services et Force de Vente » C.F.T.C.

Fédération des personnels du Commerce, de la Distribution et des Services C.G.T.

Fédération des Employés et Cadres CGT FORCE OUVRIERE