

# ACCES AU DROIT



## Secteur d'activité : COMMERCE DE DETAIL ET DE GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE



### Sources :

- *CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (en vigueur étendue), IDCC 2216*
- *Code du travail*

# SOMMAIRE

---

<b>1. Thématique « contrat de travail »</b>	<b>3</b>
1.1 Je viens de recruter une nouvelle employée de caisse à temps complet. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?	3
1.2 Et s'il s'agit d'un emploi à temps partiel ?	4
1.3 Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?	4
1.4 Et si le recrutement concerne un membre du personnel d'encadrement ?	5
<b>2. Thématique « Durée du travail »</b>	<b>6</b>
2.1 J'ai 13 ans d'ancienneté. Mon employeur m'accorde cinq semaines de congés payés. N'ai-je pas droit à davantage de jours de congés ?	6
2.2. Puis-je faire travailler mes salariés le dimanche ?	6
2.3. Mon employeur peut-il me contraindre à travailler un 1 <sup>er</sup> mai ?	7
2.5. Ai-je droit à des temps de pause pendant ma journée de travail ?	7
2.4. Qu'en est-il des autres jours fériés ?	7
2.6. Puis-je bénéficier d'un local pour faire ma pause ?	8
2.7. J'ai une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Mon employeur peut-il faire varier mon temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise ?	8
<b>3. Thématique « temps partiel »</b>	<b>10</b>
3.1. Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 24 heures. Quelle est la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel ?	10
3.2. Comment seront réparties ces heures sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ?	10
3.3. Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà de ma durée contractuelle de travail ?	11
3.4. Mon salarié peut-il refuser d'accomplir des heures complémentaires ?	11
3.5. Mon salarié accomplit régulièrement des heures complémentaires. Suis-je obligé d'élever sa durée contractuelle de travail ?	12
<b>4. Thématique « Maladie du salarié »</b>	<b>12</b>
4.1 J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis sept jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?	12
4.2. J'ai six ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?	13
4.3. Et si mon arrêt de travail est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?	14
4.4. Je suis vendeuse, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?	14
<b>5. Thématique « Rupture du contrat de travail »</b>	<b>15</b>
5.1. J'ai trouvé un autre emploi. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?	15
5.2. Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?	15
5.3. J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?	16

## 1. Thématique « contrat de travail »

### 1.1 Je viens de recruter une nouvelle employée de caisse à temps complet. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?

La convention collective n'impose pas formellement la conclusion d'un contrat de travail écrit, mais prévoit que lors de l'engagement les conditions d'emploi et de rémunération sont précisées par écrit (CCN, Titre III art. 3.1). Une liste d'informations portées obligatoirement à la connaissance du salarié a également été établie. Elle inclut :

- L'identité des parties
- La fonction, le niveau de classification, le statut ou la catégorie d'emploi dans lesquels le salarié est occupé ;
- Le lieu d'affectation ;
- La date de début du contrat de travail ;
- Le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le salarié a droit ;
- La durée du travail ;
- La mention de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

Ce formalisme conventionnel doit être articulé avec le formalisme légal qui diffère selon que l'embauche concerne un emploi à durée déterminée ou à durée indéterminée.

→ **Pour un emploi à durée déterminée**, il conviendra de se référer aux articles L. 1242-12 à L. 1242-13 du Code du travail qui impose la rédaction d'un contrat de travail écrit comportant certaines mentions obligatoires, à savoir :

- La définition précise de son motif ;
- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu pour ce motif ;
- La date du terme, lorsqu'il comporte un terme précis ou la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

- La désignation du poste de travail ou de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat devra être signé des deux parties et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche (C. trav. art. L. 1242-1).

→ **Pour un emploi à durée indéterminée**, la loi n'impose pas la conclusion d'un contrat de travail écrit lorsque l'emploi est à temps complet. En revanche, elle met à la charge de l'employeur une obligation d'information prévue par l'article L. 1221-5-1 du Code du travail. Aux termes de cette disposition, issue de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, l'employeur est tenu de remettre au salarié un document écrit contenant « les informations principales relatives à la relation de travail ». La liste précise de ces informations principales doit être prochainement établie par décret.

Cette obligation légale rejoint l'obligation d'information de l'article 3.1. de la convention collective. Dans l'attente du décret à venir, les informations à délivrer par écrit sont donc celles conventionnellement prévues.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

## 1.2 Et s'il s'agit d'un emploi à temps partiel ?

L'obligation d'information de l'article 3.1 de la convention collective s'applique également, mais elle s'ajoute au formalisme légal de l'article L. 3123-6 du Code du travail et au formalisme conventionnel de l'article 6.3.2 de la convention collective (CCN, Titre VI).

Il en résulte qu'un contrat de travail écrit devra être établi, avec les mentions suivantes :

- La qualification du salarié ;
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- Le salaire horaire et le salaire mensuel correspondant à la durée fixée au contrat ;
- Les éléments de la rémunération ;

- Lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le jour où les 2 demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire conventionnel ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (de manière individuelle ou par affichage) ;

A noter que si l'emploi est à durée déterminée, ces mentions devront être complétées par celles prévues par la législation spécifique à ces contrats (v. *supra*).



*Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.*

## 1.3 Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?

En application de l'article 3.1 de la convention collective (CCN, Titre III), les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées dans des annexes propres à chaque catégorie professionnelle : annexe I pour les ouvriers, employés et personnel de livraison ; annexe II pour les agents de maîtrise et technicien ; annexe III pour les cadres.



Pour la catégorie des ouvriers, employés et personnel de livraison, l'article 2 de l'annexe I reprend la durée maximale légale de 2 mois (C. trav. art. L. 1221-19). Aucune faculté de renouvellement n'est prévue. Il en résulte qu'une employée de caisse, qui relève de la catégorie des employés, ne peut être soumise qu'à une période d'essai de 2 mois, non renouvelable. Cette période d'essai devra être obligatoirement prévue dans un écrit (contrat de travail ou lettre d'engagement).



*Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique*

#### 1.4 Et si le recrutement concerne un membre du personnel d'encadrement ?

Au sens de l'annexe 4 de la convention collective (CCN, annexe IV, art. 2), le personnel d'encadrement est constitué, d'une part, par les ingénieurs et cadres et, d'autre part, par les agents de maîtrise et techniciens qui répondent au moins à deux des trois critères suivants :

- Avoir une formation technique, administrative ou commerciale équivalente à celle des techniciens supérieurs et exercer des fonctions requérant la mise en œuvre des connaissances acquises ; cette formation est attestée par un diplôme de niveau III ou peut être acquise par l'expérience et une formation complémentaire ;
- Exercer, par délégation de l'employeur, une responsabilité permanente de commandement sur plusieurs salariés de l'entreprise ;
- Exercer des fonctions impliquant initiative et responsabilité, notamment économiques, les conduisant à agir au nom de l'entreprise vis-à-vis des tiers ou de la clientèle, dans le cadre des pouvoirs délégués.

Cette dénomination commune n'empêche pas l'application de règles différenciées en matière de période d'essai puisqu'un membre du personnel d'encadrement est susceptible de relever tant de la catégorie des ingénieurs et cadres qui relève de l'annexe III que de celle des agents de maîtrise et techniciens rattachés à l'annexe II.

Pour les ingénieurs et cadres, l'article 2 de l'annexe III prévoit que la durée normale de la période d'essai est fixée à 4 mois, sauf accord particulier entre les parties pour une durée différente pouvant atteindre 6 mois, renouvelable une fois dans la limite d'une durée totale de 8 mois après accord écrit établi en deux exemplaires signés par chacune des deux parties.

Cette disposition reprend donc la durée maximale légale de 4 mois tout en instituant une possibilité de renouvellement conformément aux dispositions de l'article L. 1221-21 du Code du travail. **La faculté laissée aux parties de prévoir une durée initiale de 6 mois au lieu des 4 mois qui constitue la « durée normale » doit en revanche demeurer sans effet juridique car une durée plus longue que la durée légale ne peut être prévue que par des dispositions conventionnelles de branche antérieure à 2008, ce qui n'est pas le cas de l'article 2 de l'annexe III qui a été modifié par l'avenant n° 33 du 21 avril 2010 portant actualisation de la convention.** Ainsi, un salarié appartenant à la catégorie des ingénieurs et cadres ne pourra être soumis qu'à une période d'essai de 4 mois renouvelable pour 4 mois.

Pour les agents de maîtrise et techniciens, il y a lieu de se référer à l'article 2 de l'annexe II qui reprend la durée maximale légale de 3 mois et institue une faculté de renouvellement pour une durée maximale de 2 mois, conformément aux dispositions de l'article L. 1221-21 du Code du travail. Un salarié appartenant à cette catégorie pourra donc être soumis à une période d'essai de 3 mois renouvelable pour 2 mois.

Dans les deux cas, la période d'essai devra être obligatoirement prévue dans un écrit (contrat de travail ou lettre d'engagement).



*Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.*

## 2. Thématique « Durée du travail »

### 2.1 J'ai 13 ans d'ancienneté. Mon employeur m'accorde cinq semaines de congés payés. N'ai-je pas droit à davantage de jours de congés ?

En dessous de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, la convention collective (CCN, Titre VII, Chap. 1, art. 7.1) se réfère à la législation en vigueur en matière de durée de congés payés (art. 7.1.1). En conséquence, l'entreprise doit accorder 2 jours et demi ouvrables par mois de travail dans l'entreprise (C. trav. art. L. 3141-3). La durée totale de congés payés ne peut excéder 30 jours ouvrables (du lundi au samedi à l'exclusion des jours fériés).

Cependant, à partir de 10 ans d'ancienneté, un congé supplémentaire d'ancienneté est prévu : le salarié a droit à 30 jours ouvrables au titre des congés payés légaux auxquelles s'ajoute 1 jour de

congé conventionnel (art. 7.1.2). Après 15 ans d'ancienneté, le nombre de jours supplémentaires est porté à deux et après 20 ans d'ancienneté, à trois. S'agissant des cadres, des congés supplémentaires d'ancienneté peuvent être octroyés mais leur définition relève du niveau de l'entreprise (CCN, annexe III, art. 6).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

### 2.2. Puis-je faire travailler mes salariés le dimanche ?

Le code du travail pose le principe de l'interdiction de faire travailler le salarié plus de 6 jours par semaine et la nécessité d'un repos hebdomadaire, de 24 heures consécutives, en principe donné le dimanche (C. trav. art. L. 3132-1 à L. 3132-3). Des dérogations sont toutefois accordées à titre *permanent* ou sur décision du maire (« dimanches du maire »).

**Dérogations permanentes.** Les commerces de vente de denrées alimentaires au détail bénéficient d'une dérogation leur permettant de donner le repos hebdomadaire à leurs salariés à partir de 13 heures. Les salariés bénéficient alors d'un jour de repos par roulement et par quinzaine. En outre, lorsque la surface de vente est supérieure à 400 m<sup>2</sup>, les salariés privés de repos dominical bénéficient d'une rémunération correspondante majorée de 30%. Lorsque cette surface de vente n'est pas atteinte, la convention collective (CCN, Titre V, art. 5.13.3) complète le dispositif légal en reconnaissant aux salariés le droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée. Celle-ci n'est toutefois due que si le salarié n'a pas bénéficié dans la semaine d'un jour et demi de repos consécutif, ce qui vise

concrètement l'hypothèse où le repos compensateur n'a pas été donné le lundi.

La loi a également prévu des dérogations permanentes répondant à un critère géographique, mais elles ne concernent pas la Région Grand Est.

**Dimanches du maire.** Pour les commerces de détail où le repos dominical est donné le dimanche et pour les commerces de gros, l'article L. 3132-26 du Code du travail prévoit la possibilité de supprimer le repos dominical pour douze dimanches au plus par année civile sur décision du maire. Il s'agit d'un travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche au sens de la convention collective, qui ouvre droit à un doublement de la rémunération et à un repos compensateur équivalent en temps (C. trav. art. L. 3132-27 ; CCN, Titre V, art. 5.13.2). Dans ce cas, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche.

A noter que les commerces situés dans les départements de Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin relèvent d'un régime local (C. trav. art. L. 3134-1 à L. 3134-16).

### 2.3. Mon employeur peut-il me contraindre à travailler un 1<sup>er</sup> mai ?

Le 1<sup>er</sup> mai est le seul jour prévu par le Code du travail comme étant obligatoirement chômé pour tous les salariés. Cela signifie que les salariés n'ont pas à venir travailler et que leur rémunération leur est versée normalement. Cette obligation de repos concerne tous les salariés, peu important leur âge, sexe ou ancienneté.

Seules les entreprises qui ne peuvent pas cesser leur fonctionnement en raison de la nature de leur activité bénéficie d'une dérogation permanente. A ce titre, les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ne peuvent pas être concernées



### 2.4. Qu'en est-il des autres jours fériés ?

Le Code du travail liste 10 jours fériés légaux, autres que le 1<sup>er</sup> mai, qui s'appliquent sur l'ensemble du territoire français (C. trav. art. L 3133-1). La convention collective prévoit que 6 d'entre eux doivent obligatoirement bénéficier aux salariés collectivement ou individuellement (CCN, Titre V, art. 5.14).

A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, à certaines professions, voire en vertu d'usages locaux. Ainsi, dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, des dispositions spécifiques existent (C. trav. art. L 3134-4). Les salariés des exploitations commerciales ne peuvent être employés le premier jour des fêtes de Noël, de Pâques ou de Pentecôte et ne peuvent travailler plus de 5 heures les autres jours fériés. Cette durée maximale peut être réduite par décision des départements ou des communes.

Le chômage des jours fériés n'entraîne aucune réduction de la rémunération mensuelle sous réserve que les salariés aient été présents le jour

### 2.5. Ai-je droit à des temps de pause pendant ma journée de travail ?

Le Code du travail impose un temps de pause de 20 minutes consécutives après 6 heures de travail, pendant lequel le salarié peut librement vaquer à des occupations personnelles sans avoir à respecter les directives de l'employeur (C. trav. art. L. 3121-16).

La convention collective (CCN, Titre 5, art. 5.2.1, b) prévoit quant à elle que tout travail consécutif d'au moins quatre heures doit être coupé par une pause rémunérée prise avant la réalisation de la 5<sup>ème</sup> heure. Cette pause est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si l'horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou en cas d'autorisation d'absence préalablement accordée.

Si le jour férié est chômé, le salarié qui compte trois mois d'ancienneté ne subit aucune perte de rémunération (C. trav. art. L. 3133-3). S'il est travaillé, il donne droit, au choix du salarié :

- Soit à un repos payé d'une durée équivalente au temps de travail effectué pendant cette journée, à prendre dans les 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé, sauf accord avec l'employeur prévoyant le cumul des heures de repos au-delà de ce délai de 15 jours,
- Soit au paiement au taux horaire des heures effectuées le jour férié, en plus de la rémunération mensuelle (CCN, Titre V, art. 5.14).

Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques,

lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficiant, en compensation, d'une journée ou une demi-journée de repos décalée, fixée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Refuser de travailler pendant un jour férié non chômé constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée. L'employeur a la possibilité de retenir sur le salaire mensuel la

fraction correspondant aux heures non effectuées en raison de l'absence non autorisée.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

## **2.6. Puis-je bénéficier d'un local pour faire ma pause ?**

La convention collective ne prévoit pas de mise à disposition d'un local pour permettre au personnel de s'y installer pendant la pause. Il faut se référer au Code du travail qui comporte des dispositions relatives à la restauration et au repos.

Le principe est que le salarié ne doit pas prendre ses repas dans les locaux de travail (C. trav. art. R. 4228-19). C'est pourquoi l'article R. 4228-22 du Code du travail impose la mise à disposition d'un local de restauration équipé aux entreprises comptant un effectif d'au moins 25 salariés souhaitant prendre habituellement leur repas sur place. Ce local doit être pourvu en chaises et tables, avec un point d'eau, un réfrigérateur ou tout au moins un moyen de conservation des aliments ainsi que le matériel nécessaire pour réchauffer des plats.

Si le nombre des salariés souhaitant prendre leur repas sur place est inférieur à 25 (C. trav. art. R. 4228-23), l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), fournit un « emplacement » pour se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Il n'est toutefois pas imposé à l'employeur de fournir du matériel de réfrigération ou permettant de réchauffer les plats.

Ces locaux ou emplacements doivent pouvoir être utilisés comme espace de repos pendant les pauses (C. trav. art. R. 4228-25).



## **2.7. J'ai une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Mon employeur peut-il faire varier mon temps de travail en fonction de l'activité de l'entreprise ?**

La convention collective prévoit un aménagement du temps de travail sur une période de 12 mois consécutifs comportant des périodes basses et hautes de travail (CCN, Titre V, art. 5.3).

L'article 5.3.2 de la convention collective prévoit la possibilité d'appliquer la modulation non seulement aux salariés à temps complet sous contrat à durée indéterminée mais aussi aux salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire d'une durée initiale d'au moins quatre mois.

Au cours des périodes de haute activité, la durée de travail hebdomadaire ne peut excéder 44

heures, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. En cas de dépassement, les éventuelles heures accomplies au-delà constituent des heures supplémentaires payées avec le salaire du mois considéré (CCN, Titre V, art. 5.3.1).

En dehors de cette hypothèse, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est de 1 607 heures sur la période de 12 mois. Les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours des semaines de haute activité ne sont pas des heures supplémentaires. Elles sont compensées par la durée du travail en période de basse activité.

Une programmation indicative des périodes de basse et haute activité est portée, après consultation du comité social et économique, à la connaissance du personnel par voie d'affichage dans un délai de 30 jours calendaires au moins avant chaque période de référence. La modification de la programmation doit être communiquée aux représentants du personnel et aux salariés en respectant un délai minimum de prévenance de 15 jours (CCN, Titre V, art. 5.3.3.).

Le nombre d'heures et leur répartition au sein de la semaine doivent être communiqués aux salariés concernés dans un délai minimum de 15 jours calendaires. Les horaires de travail pourront être modifiés dans un délai réduit à trois jours ouvrés en cas d'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, ou afin d'assurer la sécurité des biens et des personnes en cas de situation exceptionnelle. La modification d'horaires pourra cependant être refusée si celle-ci s'avère incompatible avec les obligations familiales impérieuses du ou de la salariée à qui elle est demandée. Un même salarié ne pourra être tenu d'accepter plus de 12 modifications par an portées à sa connaissance moins de 5 jours ouvrés à l'avance. (CCN, Titre V, art. 5.3.3.).

La modulation s'accompagne d'un lissage de la rémunération pour un salaire mensuel correspondant au salaire annuel base, indépendamment de la durée du travail réellement effectuée (CCN, Titre V, art. 5.3.4.). Les heures excédentaires par rapport au temps de travail total prévu sur le cycle concerné par la modulation sont des heures supplémentaires.

Un compte de compensation des heures effectuées est ouvert pour chaque salarié pour son information. Un état de ce compte figure dans chaque bulletin mensuel de paie (CCN titre V, art. 5.3.5.). Le compte est régularisé en fin de période annuelle. Les heures au-delà de la durée annuelle sont soumises au régime des heures supplémentaires. Si le temps de travail effectué est inférieur à la durée légale annuelle, les heures manquantes dues à des absences du salarié autres que celles autorisées par une disposition légale ou complémentaires font l'objet d'une retenue sur salaire dans la limite de 10% du salaire exigible (CCN titre V, art. 5.3.6.).



*Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.*



### 3. Thématiques « temps partiel »

#### 3.1 Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 24 heures. Quelle est la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel ?

La loi laisse à la branche professionnelle le soin de définir la durée minimale de travail à temps partiel (C. trav. art. L. 3123-19) et ne prévoit de minimum applicable qu'à défaut d'accord de branche étendu (C. trav. art. L. 3123-27). Selon la convention collective du secteur, le contrat de travail à temps partiel est établi sur une base minimum de 26 heures par semaine soit 112 heures et 66 centièmes rémunérées mensuellement (CCN, Titre VI, art. 6.1.1).

Reprenant les dispositions du code du travail, la branche précise que la durée peut être inférieure dans 4 hypothèses (CCN, Titre VI, art. 6.1.2.) :

- a. Lorsque le salarié en fait la demande, soit pour lui permettre de gérer ses obligations familiales (travail sur quatre jours ou uniquement le matin, par exemple), soit pour lui permettre d'exercer une autre activité ; en pareille hypothèse, la demande devra être écrite et motivée.
- b. Lorsque le salarié est un étudiant de moins de 26 ans titulaire d'une carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date de prise d'effet du contrat : il s'agit alors de fixer une durée « compatible » avec ses temps d'études.
- c. Lorsque le salarié est recruté à durée déterminée pour remplacer un salarié absent.
- d. Lorsque la durée du contrat est au plus égale à 7 jours.



La durée minimale du travail à temps partiel relève de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

#### 3.2 Comment seront réparties ces heures sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ?

Le contrat de travail doit mentionner la répartition hebdomadaire et quotidienne de la durée du temps de travail (C. trav., art. L. 3123-6). L'employeur fixe dans le cadre de cette répartition les horaires de travail. Cependant la convention collective lui impose d'afficher les horaires 2 semaines à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (CCN, Titre VI, art. 6.2.1.).

Sauf accord exprès du salarié, l'employeur ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à trois heures. (CCN, Titre VI, art 6.2.2).

Outre les temps de pause, la durée de travail ne peut comporter qu'une seule coupure dont la durée est limitée à deux heures maximum en cas d'ouverture continue de l'établissement et de trois heures lorsque l'établissement est fermé en mi-journée. La coupure peut être d'une durée maximum de quatre heures pour les salariés occupés au sein de cafétérias (CCN, Titre VI, art 6.2.3).

Lorsque les coupures sont en tout ou partie supérieures à deux heures, le salarié bénéficie de modalités d'organisation de son contrat de travail : travail réparti sur quatre jours et demi maximum ou sur neuf demi-journées ou plages de travail continu d'au moins 3h30 ainsi que d'une amplitude de la journée concernée par la coupure limitée à 12 heures.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

### 3.3 Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà de ma durée contractuelle de travail ?

Deux possibilités existent, soit le recours à des avenants temporaires, soit le recours aux heures complémentaires.

**Les avenants temporaires** permettent d'augmenter temporairement la durée du travail fixée au contrat, sous réserve de ne pas porter la durée du travail convenue au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail (Cass. soc. 21 septembre 2022, n° 20-10.701). Leur nombre est limité à 8 par an, sauf avenant temporaire conclu pour le remplacement d'un salarié absent nommément désigné (C. trav. art. L. 3123-22 ; CCN, Titre VI, art. 6.2.4).

Les salariés à temps partiel peuvent demander que leur soient accordés prioritairement les compléments d'heures disponibles compatibles avec leurs compétences et leurs horaires. En revanche, ils ne sont pas tenus d'accepter les avenants qui leur sont proposés. Le refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Les heures accomplies au titre de

l'avenant seront rémunérées sans majoration. Seules celles qui viendraient à être effectuées au-delà du volume défini ouvrent droit à une majoration de 25% (C. trav. art. L. 3123-22).

**Quant aux heures complémentaires**, elles ne peuvent élever la durée mensuelle travaillée à hauteur d'un temps plein (35 heures) et ne peuvent dépasser le 1/3 de la durée de travail contractuelle (CCN, Titre VI, art. 6.2.5). Ainsi, un salarié travaillant 24 heures par semaine ne pourra accomplir que 8 heures complémentaires.

Ces heures donnent droit à une majoration de salaire de 10 % pour celles qui n'excèdent pas le dixième de la durée du travail prévue au contrat et de 25 % au-delà.

Le contrat de travail du salarié doit mentionner les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires (C. trav. art. L. 3123-6).



*La fixation du taux de majoration des heures complémentaires et l'instauration d'un dispositif complémentaire d'heures relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.*

*En revanche, l'entreprise dispose d'une compétence prioritaire pour fixer la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires sous réserve de respecter le plafond légal du 1/3 de la durée de travail contractuellement prévue. La limite du 1/3 prévue par la branche ne sera donc applicable que si un accord d'entreprise ne prévoit pas une autre limite.*

### 3.4 Mon salarié peut-il refuser d'accomplir des heures complémentaires ?

Faire accomplir des heures complémentaires à ses salariés à temps partiel relève du pouvoir de direction de l'employeur. Les salariés ne peuvent donc pas refuser la demande.

Il existe toutefois deux exceptions à cette règle. Le refus ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement dès lors :

- qu'il porte sur des heures complémentaires qui se trouvent au-delà des limites contractuellement fixées ;
- que le délai de prévenance n'a pas été respecté.

Selon la loi, ce délai de prévenance est de 3 jours mais une convention ou un accord collectif peut prévoir un délai plus long. La branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire a usé de cette faculté et retenu un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf s'il existe des circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue). Dans ce cas, il est de trois jours calendaires minimum (CCN, Titre VI, art. 6.2.5).



*Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.*

### 3.5 . Mon salarié accomplit régulièrement des heures complémentaires. Suis-je obligé d'élever sa durée contractuelle de travail ?

Si pendant 12 semaines consécutives ou 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) la durée contractuellement prévue, la modification du contrat s'impose. L'employeur doit observer un préavis de 7 jours pendant lequel le salarié peut formuler son opposition (C. trav. art. L. 3123-13). La modification est

constatée par un avenant au contrat de travail (CCN, Titre VI, art. 6.2.5).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

## 4. Thématique « Maladie du salarié »

### 4.1 J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis sept jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?

Ni le code du travail, ni la convention collective de branche ne prévoient de maintien de la rémunération pendant un arrêt de travail pour maladie avant un minimum d'un an de présence dans l'entreprise (C. trav. art. L 1226-1 ; CCN, Titre VI, art. 42.1).

Dans le cas présent, seules des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance compense la perte de salaire pendant l'arrêt de travail, sous condition d'ouverture des droits en fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'arrêt maladie, et avec un délai de carence de trois jours.

Toutefois, si le salarié travaille dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, il pourra prétendre au maintien de sa rémunération en application de l'article L. 1226-23 du Code du travail qui institue un régime de droit local plus favorable que le régime conventionnel. Ce régime prévoit le maintien intégral de la rémunération, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de

prévoyance, dès lors que le contrat de travail du salarié est suspendu « pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » et que l'absence est « d'une durée relativement sans importance ». Une absence d'une semaine pour cause de maladie correspond aux conditions requises.

De même, si le salarié relève de la catégorie des « commis commerciaux » et que son arrêt de travail est dû à un « accident dont il n'est pas fautif », il pourra se prévaloir du régime de l'article L. 1226-24 du Code du travail qui lui garantit le paiement de son salaire pendant 6 semaines. Cette garantie s'applique sans déduction des indemnités de sécurité sociale et à chaque arrêt de travail remplissant la condition requise, même s'il s'agit d'une rechute de l'accident initial.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

## 4.2. J'ai six ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?

La convention collective comme la loi accordent une indemnisation au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié doit toutefois justifier du motif de son absence auprès de l'employeur dans les 48 heures et être pris en charge par la sécurité sociale (C. trav. art. L. 1226-1 ; CCN, Titre VII, Chap. II, art. 7.4 ; annexe I, art. 3 pour les ouvriers, employés et personnel de livraison ; annexe II, art. 3 pour les agents de maîtrise et techniciens ; annexe III, art. 3 pour les cadres).

Plus favorable que l'indemnisation légale, l'indemnisation conventionnelle trouvera à s'appliquer suivant les règles de l'ordre public social. Ses caractéristiques sont les suivantes :

- L'indemnisation débute en principe après un délai de carence de 7 jours. Ce délai n'est toutefois pas applicable aux ouvriers, employés et personnel de livraison, ainsi qu'aux agents de maîtrise et techniciens (CCN, annexe 1, art. 3 ; CCN, annexe II, art. 3) dans deux hypothèses :
  - Lorsque la durée de l'arrêt de travail est de plus de 2 mois.
  - Lorsque l'arrêt de travail précède ou suit immédiatement une hospitalisation.

- La durée et le montant de l'indemnisation varient en fonction de la catégorie professionnelle et de l'ancienneté. Ainsi un salarié comptant 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre :
  - S'il relève de la catégorie des ouvriers, employés et personnel de livraison : à une indemnité complémentaire de 100 % durant 35 jours auxquels s'ajoutent 90 % pendant les 40 jours suivants (CCN, annexe I, art. 3).
  - S'il relève de la catégorie des agents de maîtrise et techniciens : à une indemnité complémentaire de 100 % durant 75 jours (CCN, annexe II, art. 3).
  - S'il relève de la catégorie des cadres, à une indemnité complémentaire de 100 % pendant 120 jours (CCN, annexe III, art. 3).

Il est encore à noter que si au cours des 12 mois antérieurs, le salarié s'est absenté à plusieurs reprises pour maladie ou accident, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle donne droit l'ancienneté telle que fixée par le barème conventionnel (CCN, Titre VII, art. 7.4.2).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.



#### 4.3. Et si mon arrêt de travail est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté d'un an de présence continue dans l'entreprise est ramenée à un mois pour toutes les catégories professionnelles.

S'agissant des employés, ouvriers et personnel de livraison, la convention collective applique le même barème de calcul de l'indemnité complémentaire qu'en cas de maladie ou accident non professionnel mais le délai de carence de 7 jours calendaires ne trouve pas à s'appliquer (CCN, annexe I, art. 3).

Une majoration de l'indemnisation est en revanche prévue en faveur des agents de maîtrise et techniciens et en faveur des cadres. Le délai de carence de 7 jours calendaires n'est pas non plus applicable (CCN, annexe II, art. 3 ; annexe III, art. 3).

Ainsi, un salarié de 6 ans d'ancienneté pourra prétendre :

- S'il relève de la catégorie des agents de maîtrise et techniciens, à une indemnité de 100% pendant 90 jours.
- S'il relève de la catégorie des cadres, à une indemnité de 100% pendant 150 jours.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.



#### 4.4. Je suis vendeuse, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?

En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, l'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié que si son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise au point qu'un remplacement définitif s'avère nécessaire. Cette situation implique qu'aucune réorganisation temporaire de l'activité interne, comme externe (recrutement d'un remplacement sous CDD ou appel à un intérimaire) ne soit possible ou qu'elle ait montré ses limites (dysfonctionnement de l'activité).

L'absence doit être justifiée par un certificat médical ou une feuille de maladie, l'employeur en étant informé dès que possible avec confirmation par lettre postée dans les trois jours calendaires.

La convention collective prévoit un délai minimum devant être respecté par l'employeur, avant de licencier, en faveur des salariés sous condition d'ancienneté dans l'entreprise (garantie d'emploi pour le salarié malade). Ainsi, en cas de nécessité, le licenciement ne pourra être prononcé que si l'absence pour maladie se prolonge au-delà d'une durée de 4 mois pour un salarié comptant 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail. Ce délai est majoré de 2 mois à quatre ans d'ancienneté, de 3 mois pour une ancienneté de 8 ans, de 4 mois pour 12 ans d'ancienneté et de 5 mois après 15 ans d'ancienneté (CCN, Titre VII, chap. 2, art. 7.3.1.b).

Le salarié licencié bénéficie pendant six mois d'une priorité de réembauchage sur un emploi similaire devenu disponible avec reprise de son ancienneté à condition d'en faire la demande dès la fin de son indisponibilité (CCN, Titre VII, Chap. 2, art. 7.3.1.d).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

## 5. Thématiques « Rupture du contrat de travail »

### 5.1 J'ai trouvé un autre emploi. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?

---

Le salarié démissionnaire doit respecter une période de préavis. Il peut toujours demander par écrit une dispense d'exécution du préavis, mais ne percevra pas de rémunération pour la période non travaillée.

La durée du préavis est fixée par la convention collective en fonction de la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié (CCN, Titre III, art. 3.9.). S'agissant des ouvriers, employés et personnel de livraison, le préavis est de 1 mois (CCN, annexe I, art. 5). Il est de 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens (CCN, annexe II, art. 5), et de 3 mois pour les cadres (CCN annexe III, art. 5). En cas d'inobservation du préavis, le salarié doit verser à l'employeur une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non effectuée.

Quelle que soit la catégorie professionnelle à laquelle il appartient, le salarié démissionnaire qui a trouvé un nouvel emploi avant la fin du préavis ne peut quitter son poste sans verser l'indemnité qu'avec l'acceptation écrite de son employeur (CCN annexe I, art. 5 pour les ouvriers, employés et personnel de livraison ; annexe II, art. 5. Pour les agents de maîtrise et techniciens ; annexe III, art. 5 pour les cadres).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

### 5.2 Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?

---

Lorsqu'il compte six mois d'ancienneté, le salarié doit respecter un préavis dont la durée est fixée par la loi, sauf si la convention collective prévoit des dispositions plus favorables (C. trav. art. L. 1237-10 et L. 1234-1 par renvoi). En dessous de ce seuil, la loi ne fixe pas de durée de préavis et renvoie aux conventions et accords collectifs de travail ou, à défaut, aux usages locaux ou professionnels.

Selon la convention collective, le délai de préavis est fonction de la catégorie professionnelle du salarié et non de l'ancienneté (CCN, Titre III, art. 3.11) : 1 mois pour les ouvriers, employés et personnel de livraison (CCN annexe I, art. 5), 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens (CCN annexe II, art. 5) et 6 mois pour les cadres (CCN annexe III, art. 8).

Dans la loi (C. trav. art. L 1234-1), il est fonction de l'ancienneté avec une durée d'1 mois lorsque le salarié compte entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté.

L'application de la règle la plus favorable conduit dès lors à retenir la règle conventionnelle pour les ouvriers, employés et personnel de livraison (1 mois quelle que soit l'ancienneté) et la règle légale pour les agents de maîtrise et cadres (1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ; 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté). Il en résulte que pour le salarié, agent de maîtrise ou cadre, qui compte moins de 6 mois d'ancienneté, aucun délai de préavis ne trouve à s'appliquer.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

### 5.3 J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?

La convention collective autorise le salarié à s'absenter pendant le préavis à raison de 2 heures par jour pendant un mois pour la recherche d'un nouvel emploi (CCN, annexe I, art. 5.3. pour les ouvriers, employés et personnels de livraison ; annexe II, art. 5.3. pour les agents de maîtrise et techniciens ; annexe III, art. 5.5. pour les cadres). Ces deux heures sont prises d'un commun accord avec l'employeur, ou, à défaut d'accord, alternativement, un jour choisi par le salarié, un jour choisi par l'employeur, en tenant compte dans la mesure du possible des heures d'ouverture des agences locales de Pôle emploi. Ces heures peuvent être groupées en fin de semaine ou en fin de mois. Elles n'entraînent aucune réduction de salaire.



*Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.*



*Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. Pour tout renseignement complémentaire, reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.*



## Pour tout renseignement en droit du travail :

☞ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

☞ Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : [smartagenda.fr](https://smartagenda.fr)

### Directions Départementales

#### **DDETSPP des Ardennes**

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029  
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

#### **DDETSPP de la Marne**

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266  
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009  
51724 REIMS Cedex

#### **DDETSPP de l'Aube**

2, rue Fernand Giroux- CS 70368  
10025 TROYES Cedex

#### **DDETSPP de la Haute-Marne**

15, rue Decrès – BP 552  
52012 CHAUMONT Cedex

#### **DDETS de Meurthe-et-Moselle**

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219  
54506 VANDOEUVRE-LES-NANCY Cedex

#### **DDETS de Moselle**

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin  
57036 METZ Cedex 1

#### **DDETSPP de Meuse**

11, rue Jeanne d'Arc  
55013 BAR-LE-DUC Cedex

#### **DDETSPP des Vosges**

Parc économique du Saut le Cerf  
4, avenue du Rose Poirier  
88000 EPINAL Cedex

#### **DDETS du Haut-Rhin**

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer  
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A  
68091 MULHOUSE Cedex

#### **DDETS du Bas-Rhin**

6, rue Gustave Adolphe Hirn  
67085 STRASBOURG Cedex

---

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est  
et l'Université de Lorraine,  
*en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités*

---

6, rue Gustave Adolphe Hirn  
67085 STRASBOURG Cedex  
Téléphone : 03.26.66.29.86  
[dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr](mailto:dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr)

***Pour en savoir plus...***



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>  
<https://www.service-public.fr/>