

ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : COMMERCE DE DETAIL ALIMENTAIRE SPECIALISÉ



Sources :

- *Convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé du 12 janvier 2021 (en vigueur étendue), IDCC 3237*
- *Code du travail*

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail »	3
1.1 Je viens de recruter un nouveau vendeur-conseil 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 le soumettre à une période d'essai ?	4
2. Thématique « Durée du travail »	5
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 ?	5
2.2. Mon employeur peut-il me contraindre à travailler un 1 ^{er} mai ?	5
2.2. Puis-je faire travailler mes salariés le dimanche ?	5
2.4. Qu'en est-il des autres jours fériés ?	6
2.5. Ai-je droit à des temps de pause pendant ma journée de travail ?	6
2.6. Puis-je bénéficier d'un local pour faire ma pause ?	7
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 ?	7
2.8 Et s'il s'agit d'un salarié à temps partiel ?	8
3. Thématique « temps partiel »	8
3.1 Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 21 heures. Quelle est la durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel ?	8
3.2 Comment seront réparties les 24 heures de travail sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ? La répartition pourra-t-elle être modifiée ?	9
3.3 Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà de ma durée contractuelle de travail ?	9
3.4 Mon salarié peut-il refuser d'accomplir des heures complémentaires ?	10
3.5 .Mon salarié accomplit régulièrement des heures complémentaires. Suis-je obligé d'élever sa durée contractuelle de travail ?	10
4. Thématique « Maladie du salarié »	10
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 ?	10
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 ?	11
4.3. Et si mon arrêt de travail est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?	12
4.4. Je suis conseillère de vente, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?	12
5. Thématique « Rupture du contrat de travail »	12
5.1 J'ai trouvé un autre emploi. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?	12
5.2 Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?	13
5.3 J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?	13

1. Thématique « contrat de travail »

1.1 Je viens de recruter un nouveau vendeur-conseil à temps complet. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?

La convention collective n'impose pas la conclusion d'un contrat de travail écrit, mais prévoit que le salarié reçoit notification par écrit de son emploi, de son niveau de classification, de sa rémunération et de la durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération. Une information doit également lui être délivrée s'agissant de la convention collective applicable dans l'entreprise, des régimes de complémentaire santé et prévoyance et de la caisse de retraite auxquels il est affilié (CCN, titre III, art. 17).

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 de notification écrite prévue par l'article 17 de la convention collective. Dans l'attente du décret à venir, les informations à délivrer par écrit sont donc celles conventionnellement prévues, à savoir :

- La désignation de l'emploi
- Le niveau de classification
- La rémunération
- La durée du travail servant de base au calcul de sa rémunération



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 conventionnelle de notification écrite s'applique également, mais elle s'ajoute au formalisme légal de l'article L. 3123-6 du Code du travail qui prévoit la rédaction d'un contrat de travail écrit comportant certaines mentions obligatoires, à savoir :

- La qualification du salarié
- Les éléments de la rémunération
- La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification

- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

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 le soumettre à une période d'essai ?

L'article 18 de la convention collective prévoit des durées maximales pour la période d'essai inférieures aux durées maximales légales de l'article L 1221-19 du Code du travail. Ce sont ces durées qui trouvent à s'appliquer (C. trav. art. L. 1221-21).

Pour un ouvrier ou un employé, la durée maximale de la période d'essai conventionnellement prévue est de 1 mois. Elle est de 2 mois pour un agent de maîtrise et de 3 mois pour un cadre.

La convention collective n'a en revanche pas prévu de possibilité de renouvellement.

Il en résulte qu'un vendeur-conseil, qui relève de la catégorie des employés, ne peut être soumis qu'à une période d'essai de 1 mois, non renouvelable.



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 ?

La convention collective (CCN Titre V, art. 39) ne prévoit pas de disposition spéciale en faveur des salariés. Elle se limite à rappeler les dispositions légales dont l'application s'impose. 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).



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.

2.3. Mon employeur peut-il me contraindre à travailler un 1^{er} mai ?

Le 1^{er} mai est le seul jour prévu par le Code du travail comme étant obligatoirement chômé pour tous les salariés (C. trav. art. L. 3133-4). Cela signifie qu'un employeur ne peut imposer à ses salariés de venir travailler le 1^{er} mai et que leur rémunération doit leur être versée normalement. Cette obligation de repos concerne tous les salariés, peu importe leur âge, sexe ou ancienneté.

La convention collective rappelle ce principe dans son article 34 (CCN, Titre IV), mais prévoit une possibilité de dérogation en raison des nécessités du service, **ce qui n'est pas conforme aux exigences de l'article L. 3133-6 du Code du travail** qui limite la dérogation aux seules entreprises qui ne peuvent pas arrêter leur fonctionnement en raison de la nature de leur activité. A ce titre, les entreprises du commerce de détail alimentaire spécialisé ne peuvent pas être concernées.

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 m², les salariés privés de repos dominical bénéficient d'une rémunération correspondante majorée de 30%.

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, 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. Dans ce cas, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche. Ils bénéficient d'un doublement de la rémunération et d'un repos compensateur en temps (C. trav. art. L. 3132-27). Cette disposition ne s'applique pas aux départements de Moselle, Haut-Rhin et Bas-Rhin (C. trav. art. L. 3134-1 à L. 3134-16)

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

La convention collective (CCN, Titre IV, art.33) et le Code du travail liste 10 jours fériés légaux autres que le 1er mai qui s'appliquent sur l'ensemble du territoire français (C. trav. art. L. 3133-1).

La convention collective indique que l'employeur devra, en début d'année, informer les salariés des 5 jours, choisis dans la liste, qui seront chômés et payés. Cette disposition, qui reprend la règle supplétive de l'article L. 3133-3-2 du Code du travail, ne trouvera toutefois à s'appliquer qu'en l'absence d'un accord d'entreprise ou d'établissement définissant les jours fériés chômés.

A noter qu'à ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, à certaines professions, voire en vertu d'usages locaux.

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.

Si le jour férié est chômé, le salarié qui compte 3 mois d'ancienneté ne subit aucune perte de rémunération (C. trav. art. L. 3133-3). S'il est travaillé, il donne droit à un repos compensateur d'une durée équivalente au temps de travail effectué pendant cette journée, si possible accolé à un jour de repos hebdomadaire (CCN, Titre IV, art. 33).

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 aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

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

La convention collective ne comporte pas de disposition en matière de temps de pause. Il faut se référer au Code du travail qui 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 (article L. 3121-16). En principe, ce temps de pause est exclu du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunéré, sauf si le salarié doit répondre aux sollicitations de l'employeur.



La pause déjeuner est considérée comme un temps de pause pouvant être pris

avant que les 6 heures de travail effectif aient été accomplies.

Une certaine tolérance permet la prise de courtes pauses par le salarié, par exemple pour aller aux toilettes, fumer ou prendre un café, mais il reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif, mais l'employeur peut toujours sanctionner les abus.



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.

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 là encore 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), (anciennement le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel), 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 ?

L'article 30 de la convention collective (CCN, Titre IV) prévoit la possibilité d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine pour tous les salariés, y compris les cadres, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD ou CDI).

L'article 30.1 rappelle la compétence prioritaire de la négociation d'entreprise ou d'établissement pour la définition des modalités de mise en œuvre (C. trav. art. L 3121-44), avant de définir les modalités applicables en l'absence d'un tel accord (art. 30.4). Ces modalités sont les suivantes :

- L'employeur fixe librement, après information et consultation du comité économique et social (CSE), s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.
- Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail,

l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

- La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.

L'hypothèse d'un changement de la programmation indicative est envisagée par l'article 30.5 qui impose le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés et une majoration de 10% pour la rémunération des heures modifiées.

Enfin, la convention collective définit le régime applicable en cas d'absences (art. 30.8) ou d'arrivées ou de départs au cours de la période de référence (art. 30.9).



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.

2.8 Et s'il s'agit d'un salarié à temps partiel ?

L'article 36.6 de la convention collective prévoit la possibilité d'un aménagement sur une période supérieure à la semaine en renvoyant aux dispositions de l'article 30 (CCN, Titre IV). Sous réserve de la compétence prioritaire de la négociation d'entreprise ou d'établissement s'agissant de la définition des modalités de mise en œuvre et du respect de la procédure conventionnellement prévue (v. *supra*), un salarié à temps partiel pourra relever du régime défini par la branche qui présente les caractéristiques suivantes :

- L'aménagement du temps partiel hebdomadaire ou mensuel doit être réalisé sur une période au plus égale à l'année.
- Il nécessite l'accord express du salarié.

- La variation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel peut être de plus ou moins 1/3, à condition de garantir au salarié une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ou une durée mensuelle d'au minimum 104 heures par mois.
- L'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.



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. Thématique « temps partiel »

3.1 Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 21 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 (C. trav. art. L. 3123-27). La branche des entreprises relevant du commerce de détail alimentaire spécialisé a fixé cette durée minimale à 24 heures par semaines (CCN, Titre IV, art. 36.2.1). Reprenant les dispositions du code du travail, l'accord de branche précise que la durée peut être inférieure dans 4 hypothèses :

- a. Lorsque le salarié en fait la demande, 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 ; 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 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.

En dehors de ces cas, le salarié pourra prétendre à une élévation de la durée contractuellement prévue si elle est inférieure au minimum conventionnel de 24 heures et à des dommages et intérêts pour la période d'exécution du contrat passée.



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 les 24 heures de travail sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ? La répartition pourra-t-elle être modifiée ?

C'est l'employeur qui fixe la répartition des horaires sur la semaine. La convention collective ne lui impose aucune organisation particulière. La seule exigence conventionnelle concerne les interruptions d'activité quotidiennes dont le nombre et la durée sont limités (CCN, Titre IV, art. 36.3). Au cours d'une même journée, les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne pourront comporter qu'une seule coupure d'une durée maximale de 2 heures. Cette durée est toutefois portée à 4 heures en cas de fermeture quotidienne du point de vente. Dans ce cas, une indemnité forfaitaire de 0,46 euros est prévue par heure de coupure supplémentaire et une période de travail continu de trois heures avant ou après la coupure doit être garantie.

Dans tous les cas, le contrat de travail mentionne impérativement la répartition hebdomadaire et quotidienne de travail (C. trav. art. L. 3123-6, 1°).

Le contrat de travail doit aussi prévoir les cas dans lesquels une modification de la répartition

peut intervenir et la nature de cette modification (C. trav. art. L. 3123-6, 2°; CCN, Titre IV, art. 36.5). Cette modification ne peut intervenir sans le respect d'un délai de prévenance fixé conventionnellement dans la limite légale de 3 jours ouvrés (C. trav. art. L. 3123-24). La branche a fixé ce délai à 7 jours ouvrés et prévu qu'il peut être exceptionnellement ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En pareille hypothèse, le salarié concerné a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps (CCN, Titre IV, art. 36.5).



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.

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

La convention collective ne prévoit pas la possibilité pour l'employeur d'augmenter temporairement la durée de travail contractuellement prévue par un avenant au contrat de travail. La seule possibilité qui lui est offerte est de recourir au dispositif des heures complémentaires.

Les heures complémentaires sont enfermées dans une double limite : 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 IV, art. 36.4). 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 (ce qui vise les 2 premières heures dans le cas présent) et de 25 % au-delà (CCN, Titre IV, art. 36.4).

Le contrat de travail du salarié doit mentionner les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires (C. trav. art. L. 3123-6, 4°).



La fixation du taux de majoration des heures complémentaires et l'instauration d'un dispositif complément 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 (C. trav. art. L. 3123-10). Le refus ne peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement dans deux situations :

- Il se rapporte à des heures complémentaires qui se trouvent au-delà des limites contractuellement fixées ;
- Un délai de prévenance n'a pas été respecté pour les heures contractuellement prévues.

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 n'a pas usé de la faculté ouverte mais a précisé que le décompte devait se faire en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés dans l'entreprise (CCN, Titre IV, art. 36.4).



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.

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 2 heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) la durée contractuellement prévue, la

modification s'impose. L'employeur doit observer un préavis de sept jours pendant lequel le salarié peut formuler son opposition (C. trav. art. L. 3123-13).

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 après écoulement d'un délai de carence. 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 VI, art. 42.1).

S'agissant du délai de carence (qui est applicable à chaque arrêt de travail hors hypothèse de prolongation d'un arrêt de travail antérieur), il y a lieu de faire application des délais conventionnellement prévus qui sont plus favorables que le délai légal de l'article D. 1226-3 du Code du travail. Ainsi, l'indemnisation commencera à s'appliquer après écoulement d'un délai de 2 à 7 jours selon l'ancienneté du salarié. Pour un salarié de 6 ans d'ancienneté, elle débutera le 6^{ème} jour.

Les taux et durées d'indemnisation conventionnels sont également plus favorables que ceux prévus par la loi. Ils ont donc vocation à s'appliquer suivant les règles de l'ordre public social. Ainsi, un salarié de 6 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de sa rémunération brute pendant les 50 premiers jours faisant suite à la période de carence, puis aux 2/3 pendant les 30 jours calendaires suivants. Ces garanties d'indemnisation s'entendent déduction faite de l'allocation brute que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou de caisses complémentaires.



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 pareille hypothèse, l'indemnisation est assurée par l'employeur dès le 1^{er} jour d'arrêt de travail (C. trav. art. D. 1226-3 ; CCN, Titre VI, art. 42.2).

Un barème conventionnel spécifique prévoyant des durées d'indemnisation plus longues trouve également à s'appliquer. Il garantit au salarié de 6 ans d'ancienneté 90 % de sa rémunération brute pendant les 60 premiers jours, puis les 2/3 pendant les 50 jours calendaires suivants.



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 conseillère de vente, 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).

La convention collective prévoit un délai minimum à respecter par l'employeur, avant de licencier, en faveur des salariés sans 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 12 mois (CCN, Titre VI, art. 43.1).



5. Thématique « 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 ?

En application de la convention collective (CCN, Titre III, art. 22), après la période d'essai, le salarié qui démissionne doit respecter un préavis, dont la durée est fonction de sa qualification, quelle que soit son ancienneté, à savoir 1 mois de préavis pour les ouvriers et employés (niveaux E1 à E7), 2 mois pour les agents de maîtrise (niveaux AM1 et AM2) et 3 mois pour les cadres (niveaux C1 et C2).

Le salarié peut être dispensé de l'exécution de son préavis par accord entre les parties. En dehors de ce cas de figure, s'il n'exécute pas son

préavis, il peut être condamné en justice à verser une indemnité compensatrice à l'employeur (CCN, Titre III, art. 22.2).



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.

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).

Selon la convention collective (CCN, Titre III, art. 25.3), le délai de préavis est fonction du niveau de qualification du salarié : 1 mois de préavis pour les ouvriers et employés (niveaux E1 à E7), 2 mois pour les agents de maîtrise (niveaux AM1 et AM2) et 3 mois pour les cadres (niveaux C1 et C2). 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 et employés (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 ?

Selon l'article 22.1 de la convention collective (CCN, Titre III), le salarié licencié est autorisé à s'absenter, pendant la période de préavis, 2 heures par jour afin de chercher un nouvel emploi. Ces 2 heures sont prises 1 jour à la convenance de l'employeur et le jour suivant, à la convenance du salarié, mais si les parties sont d'accord, ces heures peuvent être cumulées. Ce droit cesse lorsque le salarié a trouvé un emploi. Par ailleurs, dans cette dernière hypothèse, le salarié peut, avec l'accord de son employeur, quitter l'entreprise sans accomplir l'intégralité du préavis. En ce cas, il ne perçoit que le salaire correspondant à la période 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 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

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 VANDŒUVRE-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

Pour en savoir plus...



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