

# ACCES AU DROIT



## Secteur d'activité : COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRE



### Sources :

- **CCN des commerces de détail non alimentaires : Antiquités, Brocante, Galeries d'art (œuvres d'art), Arts de la table, Coutellerie, Droguerie, Equipement du foyer, Bazars, Commerces ménagers, Modélisme, Jeux, Jouets, Puérinatalité, maroquinerie, presse et jeux de hasard ou pronostics, produits de la vape du 9 mai 2012 (en vigueur étendue), IDCC 1517**
- **Accord de branche du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée**
- **Accord de branche du 5 septembre 2003 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT)**
- **Code du travail**

# SOMMAIRE

---

<b>1. Thématique « contrat de travail »</b>	<b>3</b>
1.1 Je viens de recruter un nouveau vendeur. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?	3
1.2 Et qu'en est-il de la possibilité de le soumettre à une période d'essai ?	4
1.3 J'accueille depuis six mois un stagiaire au titre d'une convention de stage obligatoire conclue avec son établissement de formation universitaire. Je vais le recruter sous contrat à durée indéterminée à la fin du stage. Puis-je prévoir une période d'essai ?	4
1.4 Je vais recruter un employé de magasin polyvalent sous contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de trois mois au motif d'un surcroît temporaire d'activité. Comment devrais-je procéder si j'ai encore besoin de lui au bout de trois mois ?	4
<b>2. Thématique « Durée du travail »</b>	<b>5</b>
2.1 J'ai 8 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. 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 ?	6
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 ?	7
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 ?	8
<b>3. Thématique « temps partiel »</b>	<b>9</b>
3.1 Je suis employé de vente. Je viens d'être recruté à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 21 heures. La durée minimale de travail à temps partiel n'est-elle pas de 24 heures ?	9
3.2 Comment seront réparties les 24 heures de travail sur la semaine ? Mon employeur peut-il m'imposer plusieurs coupures par jour ?	9
3.3 Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà des 24 heures prévues par mon contrat de travail ?	10
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 ?	11
3.6 J'ai 4 employés de vente travaillant à temps partiel. Je voudrais que l'un d'entre eux travaille 10 heures de plus au cours des deux mois d'été. Puis-je choisir librement celui à qui je vais proposer l'avenant complément d'heures ?	11
<b>4. Thématique « Maladie du salarié »</b>	<b>11</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 ?	11
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 ?	12
4.3. Et si mon arrêt de travail est dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle ?	13
4.4. Je suis conseillère de vente, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis deux mois. Mon employeur peut-il me licencier ?	13
<b>5. Thématique « Rupture du contrat de travail »</b>	<b>13</b>
5.1 J'ai trouvé un autre emploi. Quelles sont mes obligations si je veux rompre mon contrat de travail ?	13
5.2 Et si je veux faire valoir mes droits à la retraite ?	14
5.3 J'ai été licencié. Puis-je disposer de temps pendant mon préavis pour rechercher un autre emploi ?	14

## 1. Thématique « contrat de travail »

### 1.1 Je viens de recruter un nouveau vendeur. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?

La convention collective prévoit que tout contrat de travail, qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée, doit être écrit et faire état de l'accord express du salarié (CCN Chap. V, art. 2). Il doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, être daté, signé et établi en deux exemplaires, dont un exemplaire est remis au salarié.

Les mentions devant obligatoirement figurer dans le contrat de travail sont les suivantes :

- la nature du contrat ;
- le nom ou la raison sociale de l'employeur ;
- l'adresse de l'employeur ;
- les nom et prénom du salarié ;
- la nationalité du salarié et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail ;
- le numéro national d'identification du salarié et, à défaut, sa date et son lieu de naissance ;
- la date d'embauche ;
- le lieu de travail ;
- la dénomination de l'emploi ;
- l'emploi occupé et le niveau hiérarchique correspondant de la classification conventionnelle ;
- le salaire de base et les différents éléments de la rémunération ;
- la durée de travail de référence ;
- les conditions particulières de travail, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières ;
- les modalités de prise du repos hebdomadaire ;
- les différents avantages en nature et les modalités de leur cessation en fin de contrat
- les modalités de la période d'essai ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ;

- le nom des caisses de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- la référence à la convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires (IDCC 1517) et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail.

Pour un contrat à durée déterminée, ce formalisme conventionnel devra être articulé avec le formalisme légal des articles L. 1242-12 à L. 1242-13 du Code du travail. Il conviendra en particulier de veiller à insérer dans le contrat les clauses obligatoires relatives à la définition du motif et au terme du contrat.

Pour un contrat à durée indéterminée, l'article 2 de la convention collective constitue le seul cadre de référence puisque la loi ne prévoit pas la nécessité d'un contrat de travail écrit. En revanche, le respect du formalisme conventionnel devrait permettre de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation d'information au titre de l'article L. 1221-5-1 du Code du travail. Cette disposition, issue de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, impose en effet à l'employeur de remettre au salarié un document écrit contenant « les informations principales relatives à la relation de travail ». Un décret à venir doit en établir la liste, mais elle devrait recouvrir les mentions obligatoires définies par la disposition conventionnelle



*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 qu'en est-il de la possibilité de le soumettre à une période d'essai ?**

---

La convention collective traite de la période d'essai des contrats à durée indéterminée dans l'article 3 du chapitre V qui reprend en grande partie les dispositions légales prévues en la matière. Ainsi, pour un employé (niveaux I à V) la durée maximale de la période d'essai initiale est de 2 mois, ce qui correspond à la durée légale (C. trav. art. L. 1221-19).

A partir du niveau II des employés, la branche a prévu une possibilité de renouvellement conformément à l'article L. 1221-21 du Code du travail et la nécessité d'un accord express et non équivoque du salarié. Les durées maximales de renouvellement sont plus favorables que les durées légales, puisqu'elles sont d'un mois pour les employés (niveaux II à V) et agents de maîtrise (niveau VI) et de deux mois pour les cadres (niveaux VII à IX). Elles s'appliquent au lieu et place des durées légales (C. trav. art. L. 1221-22).

Ainsi, un vendeur relevant du niveau III de la classification des emplois (avenant du 5 juin 2008 relatif à la classification des emplois) pourra être soumis à une période d'essai d'une durée de deux mois, renouvelable, d'un commun accord des parties, pour une durée d'un mois, soit une durée maximale d'essai de trois mois.



*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 Je vais recruter un employé de magasin polyvalent sous contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée de trois mois au motif d'un surcroît temporaire d'activité. Comment devrais-je procéder si j'ai encore besoin de lui au bout de trois mois ?**

---

La poursuite d'une relation de travail à durée déterminée au-delà du terme prévu peut se faire dans le cadre d'un renouvellement du contrat initial ou de la conclusion d'un nouveau contrat.

### **1.3 J'accueille depuis six mois un stagiaire au titre d'une convention de stage obligatoire conclue avec son établissement de formation universitaire. Je vais le recruter sous contrat à durée indéterminée à la fin du stage. Puis-je prévoir une période d'essai ?**

---

En application de l'article 6 du chapitre V de la convention de branche, aucune période d'essai ne pourra être stipulée dans le contrat de travail. La disposition conventionnelle prévoit en effet que pour tout stage d'une durée au moins égale à six mois en un ou plusieurs stages au cours de l'année scolaire ou universitaire, l'embauche est immédiate et sans période d'essai. Seuls les stages d'une durée inférieure à six mois peuvent être suivis d'une embauche à l'essai dont la durée sera réduite de la durée du stage selon les règles suivantes :

- Réduction de la durée totale du stage si l'emploi est en correspondance avec les activités confiées au stagiaire
- Réduction à concurrence de la moitié de l'essai si aucune correspondance ne peut être relevée.



*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.*

Dans le cas de l'employé de magasin polyvalent, il sera donc possible de renouveler le contrat au bout de 3 mois à condition d'avoir stipulé les conditions de renouvellement dans le contrat initialement conclu ou de soumettre un avenant au salarié avant le terme du contrat. Trois autres renouvellements seront envisageables sous réserve de respecter la durée maximale de 18 mois de l'article L. 1242-8-1 du Code du travail, la branche n'ayant pas fixé de durée maximale conventionnelle. Comme le premier, ces renouvellements ne pourront intervenir que d'un commun accord des parties.

La conclusion de CDD successifs est également envisageable. En application de l'article L. 1244-4 du Code du travail, la branche a supprimé le délai de carence entre deux CDD pour motif de surcroît

temporaire d'activité. Il en résulte qu'à l'expiration du CDD de trois mois, un nouveau contrat pourra être immédiatement conclu avec l'employé de magasin polyvalent au motif d'un surcroît temporaire d'activité.

Rappelons que le nombre de renouvellements ou de contrats successivement conclus ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.



*Le régime du renouvellement ou de la succession de CDD relève 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 8 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, la convention collective (CCN Chap. VIII, art. 1<sup>er</sup>) ne prévoit pas de jours de congés supplémentaires en faveur des salariés. La loi est seule applicable. En conséquence, l'entreprise doit accorder deux 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).

En revanche, à partir de dix ans d'ancienneté, le nombre légal de jours de congés est majoré d'une journée. Le salarié a droit à cinq semaines de congé payé auxquelles s'ajoute un jour ouvré, puis un jour ouvré supplémentaire tous les cinq

ans (cinq semaines + deux jours à partir de quinze ans d'ancienneté, cinq semaines + trois jours à partir de vingt ans d'ancienneté, cinq semaines + quatre jours ouvrés à partir de vingt-cinq ans d'ancienneté, cinq semaines + cinq jours ouvrés à partir de trente ans d'ancienneté).

Un jour ouvré est un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Le samedi est un jour ouvré dans de nombreux commerces qui ouvrent ce jour de la semaine.



*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 lieux et places 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 six 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* »).

Les dérogations *permanentes* ne concernent pas les commerces de détail non alimentaires, à l'exception de ceux dont l'ouverture est rendue nécessaire par les besoins du public (par exemple, les commerces de bricolage. *v. la liste dressée par C. trav. art. R 3132-5*).

Les « *dimanches du maire* » visent les commerces de détail où le repos est normalement donné le dimanche. A titre d'exception, il est possible de faire travailler les salariés de ces commerces dans une limite annuelle de 12 dimanches par année civile (C. trav., art. L. 3132-26). La liste des dimanches est arrêtée sur décision du maire prise après avis du conseil municipal avant le 31 décembre de l'année précédente. Elle peut être modifiée dans les mêmes formes en cours d'année, au moins deux mois avant le premier dimanche concerné par cette modification.

Seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler le dimanche. Les salariés non volontaires ne peuvent être sanctionnés en raison de leur refus.

Le salarié doit également recevoir une double compensation : sa rémunération pour la journée de travail est doublée et il bénéficie d'un repos supplémentaire équivalent en temps pris dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un dimanche précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête. (C. trav. art. L. 3132-27).

## 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 (C. trav. art. L. 3133-4). 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, quels que soient leur âge, sexe ou ancienneté.

Seules les entreprises qui ne peuvent pas arrêter leur fonctionnement en raison de la nature de leur activité bénéficie d'une dérogation permanente (C. trav. art. L 3133-6). A ce titre, les entreprises du commerce de détail non alimentaire ne peuvent 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). A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, à certaines professions, voire en vertu d'usages locaux.

Contrairement à la règle prévue pour le 1<sup>er</sup> mai, le chômage de ces jours fériés n'est pas imposé par le Code du travail. Il appartient à la négociation collective de déterminer ceux qui seront chômés avec une priorité donnée à la négociation d'entreprise (C. trav. art. L. 3133-3-1).

La branche des commerces de détail non alimentaires s'est saisie de la question à l'article 9 du Chapitre VIII de la convention collective. La disposition conventionnelle prévoit que chaque salarié bénéficie, dans l'année civile, de trois jours fériés chômés et payés et que le choix de ces 3 jours fériés chômés relève de l'employeur.

Le statut du salarié appelé à travailler un jour férié légal a également été précisé avec une distinction à opérer suivant que **ce jour fait ou non partie des trois jours chômés**.

Ainsi, en cas de travail un jour férié légal non chômé, le salarié pourra prétendre, en plus de son salaire, à une indemnité spéciale égale à la rémunération due pour 50 % des heures effectuées ce jour férié. A la demande du salarié, cette indemnité pourra être remplacée par un repos compensateur correspondant à la moitié du temps de travail effectué ce jour férié. Ce repos devra être pris dans les 6 mois suivant le jour férié et ne pourra être accolé aux congés payés, sauf accord de l'employeur.

Dans l'hypothèse exceptionnelle où le salarié serait amené à travailler un des trois jours fériés chômés, il bénéficiera, en plus de l'indemnité spéciale sus-évoquée, d'un repos compensateur d'une durée correspondant au temps de travail effectué ce jour férié chômé. Ce repos devra être pris dans les 3 mois suivant le jour férié et ne pourra être accolé aux congés payés, sauf accord de l'employeur.

Signalons encore que dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, les dispositions définies par la branche des commerces de détail non alimentaires devront être articulées avec des dispositions spécifiques issues du droit local (C. trav. art. L. 3134-4). Celles-ci prévoient que 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 cinq heures les autres jours fériés. Cette durée maximale peut toutefois être réduite par décision des départements ou des communes.



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 de branche ne comporte pas de disposition en matière de temps de pause. Il faut se référer à l'accord du 5 septembre 2003 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (ARTT) pour trouver des dispositions conventionnelles traitant de la pause (art. 1.2 qui définit le temps de travail effectif au sein de la branche).

Ces dispositions rappellent qu'un temps de pause de 20 minutes consécutives doit être légalement accordé au salarié après six heures de travail (C. trav. art. 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.



Elles ajoutent que les salariés de la branche doivent être autorisés à prendre de courtes pauses, par exemple pour aller aux toilettes, pour fumer, prendre un café et que ces temps sont assimilés à du temps de travail effectif. L'abus de courtes pauses pourra être sanctionné par l'employeur.



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 ?**

Il s'agit d'une modulation du temps de travail dont la possibilité est prévue par l'accord de branche étendu du 5 septembre 2003 relatif à l'ARTT.

Cet accord de branche limite le champ d'application de la modulation aux seuls salariés travaillant à temps plein et en contrat de travail à durée indéterminée. Sont donc exclus de la modulation les salariés à temps partiel, les salariés en CDD, en contrat de formation en alternance, les stagiaires, ainsi que les cadres dirigeants.

Le dispositif de variation de la durée du travail s'applique sur une période maximum d'une année. La durée moyenne de travail de 35 heures par semaine est donc calculée sur cette période inférieure ou égale à un an (soit pour une année 1 607 heures de travail). La durée du travail en période basse compense la durée du travail en périodes haute.

La modulation s'accompagne d'un lissage de la rémunération correspondant à 151,67 heures de travail par mois. Les heures excédentaires par rapport au temps de travail total prévu sur le cycle concerné par la modulation sont des heures supplémentaires.

Les périodes de haute activité sont limitées à 16 semaines par an et ne peuvent dépasser cinq semaines consécutives. Le plafond des heures de travail ne peut excéder 44 heures hebdomadaires et sur 10 semaines consécutives de haute et basse activité la durée moyenne de travail ne peut excéder 42 heures. Tout dépassement entraîne l'application du régime des heures supplémentaires.

Pendant les périodes de basse activité, la durée minimale de travail par semaine ne peut être inférieure à quatre heures.

Un planning indicatif des périodes de basse et haute activités ainsi que la répartition des jours travaillés (qui en haute activité peut être de six jours par semaine) est remis au salarié avant la période de modulation et affiché. Il peut être modifié pour circonstances exceptionnelles (notamment en cas de maladie...) avec un délai de prévenance de neuf jours calendaires.



*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. 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. La durée minimale de travail à temps partiel n'est-elle pas de 24 heures ?

La loi laisse à la branche professionnelle le soin de définir la durée minimale de travail à temps partiel. L'article 2.3 de l'accord du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée fixe cette durée à 24 heures pour tous les salariés, quel que soit l'emploi occupé.

Reprenant les dispositions du code du travail, l'accord de branche précise que la durée peut être inférieure dans deux hypothèses :

- 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.
- Lorsque le salarié est un étudiant de moins de 26 ans en poursuite d'études : il s'agit alors de fixer une durée « compatible » avec ses temps d'études.

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 ?

C'est l'employeur qui fixe la répartition des horaires sur la semaine. L'accord de branche du 14 septembre 2021 n'encadrant pas la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine, c'est au code du travail qu'il convient de se référer pour identifier les limites applicables.

S'agissant des coupures, deux limites trouvent à s'appliquer (C. trav. art. L. 3123-30) :

- Une limite de nombre : la journée de travail ne peut comporter qu'une seule interruption d'activité.
- Une limite de durée : l'interruption d'activité ne peut avoir une durée supérieure à deux heures.

Rappelons que le contrat de travail d'un salarié à temps partiel mentionne impérativement la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification (C. trav. art. L. 3123-6, 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>).



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 qui s'appliqueront par priorité aux dispositions légales.



### 3.3 Mon employeur peut-il me demander de travailler au-delà des 24 heures prévues par mon contrat de travail ?

L'accord de branche du 14 septembre 2021 relatif au travail à temps partiel et aux contrats à durée déterminée traite de deux dispositifs permettant à l'employeur de demander l'accomplissement d'heures au-delà de la durée prévue par le contrat de travail : les *heures complémentaires* et les *compléments d'heures par avenant contractuel*.

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)
- Elles ne peuvent dépasser le 1/3 de la durée de travail contractuelle (*accord du 14 sept. 2021, art 2.4*).

Ainsi, un salarié à 24 heures de travail mensuel 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 deux premières heures dans le cas présent) et de 25 % au-delà (*accord du 14 sept. 2021, art 2.4*).

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°).

Les compléments d'heures par avenant contractuel consistent à augmenter temporairement la durée de travail contractuellement prévue par un avenant au contrat de travail, sous réserve de l'accord du salarié.

Selon l'accord de branche, cette possibilité est limitée à 6 avenants par salarié et par an en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné, y compris pour congés payés (*accord du 14 sept. 2021, art. 2.5*).

La durée de travail ne peut être portée à hauteur d'un temps plein (35 heures) et la durée cumulée annuelle des avenants est limitée à 20 semaines (*accord du 14 sept. 2021, art. 2.5*).

Les heures visées par l'avenant sont majorées à hauteur de 10%.



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 dès lors :

- qu'il porte sur des heures complémentaires qui se trouvent au-delà des limites contractuellement fixées ;
- qu'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. C'est le cas de l'accord de branche du 14 septembre 2021 qui institue un délai de prévenance de 7 jours calendaires, chaque fois que le recours à des heures

complémentaires est prévisible (accord du 14 sept. 2021, art. 2.4). En cas de besoin imprévisible, il conviendra de faire application du délai légal de 3 jours (C. trav. art. L. 3123-10).



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 une période de 12 semaines consécutives (ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines), l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) la durée contractuellement prévue, la modification s'impose (C. trav. art. L. 3123-10 ; accord du 14 sept. 2021, art. 2.4). Elle doit être formalisée par un avenant au contrat de travail.



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

### **3.6 J'ai 4 employés de vente travaillant à temps partiel. Je voudrais que l'un d'entre eux travaille 10 heures de plus au cours des deux mois d'été. Puis-je choisir librement celui à qui je vais proposer l'avenant complément d'heures ?**

L'offre doit être adressée à l'ensemble des salariés à temps partiel justifiant des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions visées par l'avenant. Si plusieurs salariés se portent candidats, la priorité doit être donnée à celui qui a le plus petit volume d'heures (accord du 14 sept. 2021, art. 2.5). En cas d'égalité, le choix doit reposer sur un critère objectif tel que l'ancienneté.



L'instauration d'un dispositif complément d'heures relève de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique.

## **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 Chap. VIII, art. 1<sup>er</sup>).

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 accorde une indemnisation au salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, à partir du 8<sup>ème</sup> jour d'absence calendaire (un jour calendaire est un jour du calendrier de l'année y compris les samedis, dimanches et jours fériés). 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).

L'indemnisation conventionnelle est identique à l'indemnisation légale. Elle varie selon la durée de l'absence, soit 90 % de la rémunération brute, indemnités journalières déduites, pendant les 30 premiers jours calendaires, puis les 2/3 pendant les 30 jours calendaires suivants. Une majoration

de 10 jours est prévue en fonction de l'ancienneté, par période de cinq ans. Le salarié qui compte six ans d'ancienneté a droit à une indemnisation de 90 % de sa rémunération brute pendant 40 jours.

A noter que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ce régime conventionnel est à articuler avec le régime local présenté en point 4.1.



*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.*



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

Le montant de l'indemnisation est identique à celui prévu en cas de maladie mais l'ancienneté minimale prise en compte est de six mois au lieu d'un an.

A noter que dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, ce régime conventionnel est à articuler avec le régime local présenté en point 4.1.



*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.*



#### 4.4. Je suis conseillère de vente, en arrêt de travail pour cause de maladie depuis deux 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 ne prévoit aucun délai minimum à respecter par l'employeur (garantie d'emploi pour le salarié malade). Le licenciement pourra être prononcé dès la situation caractérisée.

## 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 Chap. IV, art. 1<sup>er</sup>), après la période d'essai, le salarié qui démissionne doit respecter un préavis, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Sa durée est fonction de la qualification. D'un niveau I à V, le délai de préavis est d'un mois. Il est porté à 2 mois si la qualification est de niveau VI et à 3 mois si elle est de niveau VII à IX.

Le salarié peut toujours demander par écrit une dispense de préavis. Si la demande est acceptée par l'employeur, il ne percevra pas de rémunération pour la période non travaillée.



*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 ?

---

Le salarié qui fait valoir ses droits à la retraite doit respecter un préavis dont la durée est fixée par la loi, sauf si une disposition conventionnelle prévoit des dispositions plus favorables (C. trav. art. L 1237-10 et L. 1234-1 par renvoi).

La convention collective (CCN Chap. VI, art. 1<sup>er</sup>) ne prévoit pas de dispositions plus favorables mais reprend les durées légales en distinguant selon que le départ à la retraite intervient avant que le salarié ne compte 2 ans d'ancienneté (1 mois) ou après que cette ancienneté ne soit acquise (2 mois).

Il conviendra donc de faire application de ces délais.



*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 ?

---

Le salarié qui travaille à temps complet a droit pendant la durée du préavis à une absence de 2 heures par jour pour sa recherche d'un nouvel emploi. Ces heures peuvent être regroupées, par accord avec l'employeur (CCN Chap. IV, art. 1<sup>er</sup>).

Pour les salariés à temps partiel, les heures d'absence rémunérées pour la recherche d'un emploi sont calculées en fonction du temps de travail.



*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](http://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](mailto:dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr)

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



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