

Brochure n° 3044

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS**

**ACCORD DU 17 AVRIL 2013**  
**RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SUR L'ANNÉE**

NOR : ASET1350820M  
IDCC : 573

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Il ne se substitue pas aux dispositions de l'accord de branche du 14 décembre 2001 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, lequel demeure en vigueur.

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des commerces de gros.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Exposé des motifs*

L'activité des entreprises du secteur alimentaire, qui approvisionnent très fréquemment leurs clients, est soumise à différents facteurs de saisonnalité (climat, habitudes de consommation...).

Dans d'autres secteurs des commerces de gros, non alimentaires, l'activité est également dépendante de fluctuations d'activité et nécessite une adaptation constante des entreprises aux évolutions du marché sur lequel elles évoluent.

Afin de prendre en compte ces variations d'activité, l'aménagement du temps de travail sur l'année, permettant la prise en compte du rythme et de la charge de travail des entreprises, est une réelle nécessité.

**Article 2**

*Définition*

Les entreprises relevant de la convention collective des commerces de gros (3044) peuvent aménager le temps de travail de leurs salariés à temps plein sur une période de 12 mois consécutifs, dans les conditions de l'article L. 3122-2 du code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures de travail effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée, pour autant que la durée n'excède pas, au cours de ladite période de 12 mois consécutifs, une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine et, en tout état de cause, un maximum de 1 600 heures.

### Article 3

#### *Conditions de mise en œuvre et d'application*

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentants du personnel, la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sur l'année est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés et de l'inspecteur du travail.

### Article 4

#### *Période de référence*

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient :

- soit du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année civile ;
- soit sur toute autre période définie après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

A titre transitoire, lors de la mise en place du dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord, la période de référence sera d'une durée équivalente au nombre de mois restant à courir avant l'échéance de la période de référence de 12 mois consécutifs telle que définie par le présent article.

### Article 5

#### *Programmation indicative des variations d'horaire au cours de la période de référence*

##### 5.1. Programmation indicative des variations d'horaire

La programmation indicative des variations d'horaire, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise, est portée à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, 30 jours calendaires au plus tard avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

En tout état de cause, un affichage indiquera le nombre de semaines que comportera la période de référence visée à l'alinéa précédent et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition du travail.

La programmation indicative des variations d'horaire fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel avant l'entrée en vigueur de chaque période de référence.

##### 5.2. Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre 44 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives pour les secteurs non alimentaires.

Pour les secteurs alimentaires, la durée effective hebdomadaire de travail peut atteindre un maximum de 48 heures, dans la limite de 16 semaines pouvant être programmées par périodes ne dépassant pas 2 semaines consécutives. Elle ne peut en tout état de cause excéder 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Des périodes de basse activité peuvent comporter des semaines non travaillées où l'horaire est ramené à 0 heure. En revanche, lorsque la programmation indicative des variations d'horaire prévoit des semaines travaillées, celles-ci doivent prévoir une durée minimale garantie de 4 heures consécutives de travail par jour.

En période de haute activité, les variations d'horaire peuvent entraîner un dépassement de la durée légale hebdomadaire. Dans cette hypothèse, ces heures de dépassement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et ne donnent lieu ni à majoration pour heures supplémentaires, ni à repos compensateur, dès lors qu'elles sont compensées, sur la période de référence visée à l'article 4 du présent accord, par des périodes de basse activité.

A défaut d'une telle compensation par des périodes de basse activité ou en cas de dépassement des limites hautes fixées conformément à l'article 5.1 du présent accord, les heures de dépassement seront qualifiées d'heures supplémentaires selon les modalités fixées à l'article 6 du présent accord.

### 5.3. Délai de prévenance pour la modification de la programmation de variations d'horaire

En cours de période de référence, les salariés sont informés de la modification de la programmation de variations d'horaire, sous réserve du respect d'un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance est d'au moins 7 jours ouvrés.

La modification de la programmation de variations d'horaire peut, par exception, intervenir dans un délai de prévenance réduit à 48 heures en raison de l'absence imprévue d'un salarié, d'un surcroît ou d'une baisse importante d'activité, d'une situation exceptionnelle nécessitant d'assurer la sécurité des biens et des personnes, d'un cas de force majeure, de la forte réactivité qu'imposent la périssabilité des produits, de la faible capacité de stockage des utilisateurs de denrées alimentaires, du rôle prédominant de facteurs subjectifs dans les choix de produits et des comportements, de l'impact direct des conditions climatiques sur l'offre et la demande et de la forte substituabilité des produits.

En cas de modification d'horaire, dans le cadre d'une semaine précédemment fixée comme non travaillée où l'horaire est ramené à 0 heure, le délai de prévenance est porté à 15 jours.

En cas de modification, la nouvelle programmation sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage dans le délai de prévenance visé au présent article.

## Article 6

### *Limites pour le décompte des heures supplémentaires*

Constituent des heures supplémentaires les heures de travail accomplies au-delà de la limite légale annuelle de 1 600 heures.

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires s'apprécie au terme de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord.

## Article 7

### *Rémunération*

#### 7.1. Lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés dont le temps de travail est annualisé, conformément aux dispositions du présent chapitre, est lissée afin de leur assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel effectué.

Si le temps de travail effectif constaté est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la régularisation de la rémunération tiendra compte des majorations attachées aux heures supplémentaires.

Si le temps de travail effectif constaté est inférieur, du fait d'une mauvaise programmation indicative de la part de l'entreprise, à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, la rémunération lissée sera maintenue.

La rémunération visée au présent article correspond au salaire de base versé au salarié mensuellement. Les éléments variables de rémunération seront versés selon leur propre périodicité.

## 7.2. Incidence des absences des salariés

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du dixième. La période d'absence indemnisée sera prise en compte pour le calcul et la détermination des éventuelles heures supplémentaires en fin de période de référence.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une réduction de rémunération, laquelle s'apprécie par rapport au nombre d'heures de travail prévues au titre de la programmation indicative des variations d'horaire, au cours de la période d'absence. Lorsqu'elles sont comptabilisables, les retenues pour absence s'effectuent par journée ou demi-journée.

Les retenues seront effectuées dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

## 7.3. Embauche ou départ en cours de période de référence

Lorsqu'un salarié, du fait de la rupture de son contrat de travail, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. A titre d'exception, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, la rémunération lissée du salarié est maintenue.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche, n'a pas travaillé au cours de la totalité de la période de référence visée à l'article 4 du présent accord et que le temps de travail effectif constaté est inférieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie, une compensation interviendra sur la paie du premier mois suivant l'échéance de la période de référence.

Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

## Article 8

### *Salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire*

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire sont susceptibles d'être intégrés dans la programmation de variations d'horaire définie sur l'année. Ils seront soumis aux dispositions relatives au lissage de leur rémunération, telles que prévues par le présent accord.

Ainsi, ils bénéficieront des modalités de régularisation de leur rémunération, prévues à l'article 7 du présent accord, s'il apparaît, au terme de leur contrat de travail ou de leur mission, que le nombre d'heures effectivement accomplies est supérieur à la durée moyenne de 35 heures calculée sur la période effectivement accomplie.

## Article 9

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 10

### *Révision*

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie signataire souhaitant le réviser devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## **Article 11**

### *Publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UCAPLAST ;  
VCI ;  
FEDA ;  
FEDIN ;  
SNGFGBT ;  
UNCGFL ;  
FGME ;  
SNPRS ;  
FNCPLA ;  
SYNDIGEL ;  
FND ;  
FNGFC ;  
UPCP ;  
FENSCOPA ;  
CGI ;  
NAVSA ;  
SNDGP ;  
FNAS.

#### **Syndicats de salariés :**

FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.