

Brochure n° 3120

Convention collective nationale
IDCC : 468. – COMMERCE SUCCURSALISTE
DE LA CHAUSSURE

ACCORD DU 24 MARS 2014

RELATIF AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450538M
IDCC : 468

La branche du commerce succursaliste de la chaussure est un secteur où le nombre de salariés à temps partiel est particulièrement élevé, soit plus de 50 % des effectifs de la branche.

Aussi, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant prévu l'ouverture de négociations sur les modalités d'organisation du temps partiel « dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel », les partenaires sociaux de la branche se sont réunis afin de discuter de ce sujet.

Au préalable, les parties à l'accord rappellent que les métiers du commerce succursaliste de la chaussure recouvrent une pluralité de situations et de modèles économiques :

- petites boutiques de centre-ville avec parfois moins de deux salariés équivalents temps plein ;
- grandes surfaces spécialisées ;
- magasins de centres commerciaux avec de fortes amplitudes horaires.

Toutefois, il apparaît que le dénominateur commun à tous ces modèles économiques est la dépendance de l'activité au flux de clientèle et aux amplitudes horaires, ce qui impose par conséquent des contraintes d'organisation importantes, notamment en termes de durée du travail.

De plus, les entreprises de la branche ont vocation à recouvrir au maximum le territoire national, ce qui les oblige dans bien des cas à maintenir de petits établissements dans des villes petites et moyennes, jouant alors un rôle social et participant au maintien de l'activité économique. Ainsi, il est établi que le recours au temps partiel est essentiel pour protéger l'emploi, notamment dans les petits établissements où la marge de manœuvre pour maintenir l'équilibre économique est faible.

En outre, les entreprises doivent également faire face aux pics d'activité (variations climatiques, opérations commerciales, promotions...), mais également, dans leur organisation au quotidien, aux absences prévisibles ou non de leur personnel.

Face à ces caractéristiques économiques, le recours au temps partiel est un des paramètres essentiels dans l'organisation de l'activité des entreprises de la branche.

Ainsi, près de 1/3 des salariés de la branche sont actuellement à temps partiel avec un contrat de travail de moins de 21 heures par semaine.

Par ailleurs, La pratique des heures complémentaires est courante et permet à plus de deux salariés sur cinq de la branche d'effectuer régulièrement ou occasionnellement une durée effective de travail supérieure à celle prévue dans leur contrat hebdomadaire. En effet, les entreprises privilégient cette

voie au bénéfice des salariés en contrat à durée indéterminée qui maîtrisent les différents aspects de leur métier plutôt que de procéder à l'embauche de personnes en contrat à durée déterminée. Avec cet accord, cela permettra à ces mêmes salariés d'augmenter plus favorablement les horaires hebdomadaires.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. L'application *stricto sensu* de la loi relative à la sécurisation de l'emploi en ses dispositions ayant trait au temps partiel mettrait nécessairement en péril les petits établissements avec par conséquent un repositionnement des sociétés ayant un impact négatif sur l'environnement économique et social.

Soucieux de parvenir à un équilibre durable entre performance économique et dynamique sociale, les partenaires sociaux ont souhaité, par la voie du dialogue social, mettre en place un aménagement du temps partiel dans la branche, convaincus qu'il est possible de mobiliser salariés et employeurs autour d'un objectif commun visant à protéger l'emploi, tout en respectant les choix de vie des personnes.

Article 1^{er}

Durée du temps de travail

La durée minimale du temps de travail dans la branche est fixée à 21 heures hebdomadaires. Pour les contrats de travail en cours à l'entrée en vigueur de cet accord, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, cette durée minimale est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Une durée inférieure peut s'appliquer :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études ;
- à la demande écrite et motivée d'un salarié souhaitant cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles ;
- dans le cas d'un remplacement d'un salarié absent partiellement (mi-temps thérapeutique, congé parental à temps partiel...) ;
- pour les CDD de remplacement de collaborateurs à temps partiel travaillant moins de 21 heures par semaine.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- ce que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée à 2 heures au maximum ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 3 heures par demi-journée. Par exception, les magasins fermant à l'heure du déjeuner pourront déroger à cette durée minimale de 3 heures par demi-journée, dans la mesure où leur amplitude d'ouverture ne leur permet pas d'atteindre cette durée minimale.

Article 2

Complément d'heures

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Le nombre maximal d'avenants est fixé à six par an et par salarié et est limité à 26 semaines par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

L'avenant au contrat de travail devra prévoir :

- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;
- la majoration du taux horaire de 15 % ;
- la répartition de ces heures entre les journées et demi-journées de la semaine ;
- ainsi que la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'applique.

Par ailleurs, les avenants sont accordés en fonction des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions.

Pour rappel, un tel avenant nécessite l'accord du salarié. Le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 3

Révision

Les parties s'engagent à se revoir pour renégocier les conditions de cet accord en cas de modifications de la législation sur le temps partiel.

Article 4

Date d'application

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le dépôt du présent accord.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires qu'il est nécessaire pour que chaque signataire en reçoive un original. Les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national qui ne seraient pas signataires du présent texte en recevront une copie.

En outre, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera adressé, à l'expiration du délai des 15 jours d'opposition, à la direction générale du travail (une version papier et une version électronique) et auprès du conseil de prud'hommes de Paris (un exemplaire).

Les parties signataires conviennent de demander, dès connaissance du numéro de récépissé de dépôt, l'extension du présent accord auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FEC.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.