

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 20 MAI 2014
RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1450852M
IDCC : 1880

PRÉAMBULE

Les parties au présent accord ont souhaité s'assigner plusieurs objectifs. Le recours au travail à temps partiel peut permettre à la fois de répondre aux besoins des entreprises en matière d'aménagement du temps de travail et satisfaire les aspirations des salariés soit en raison de leur situation particulière (étudiants), soit lorsqu'il s'agit d'un travail à temps partiel choisi. Elles entendent rappeler que le temps partiel, lorsqu'il est imposé, peut être facteur de précarité, raison pour laquelle elles souhaitent fixer une durée minimale de temps de travail en conformité avec les objectifs de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Quelle que soit la motivation, il est apparu nécessaire d'encadrer le recours au travail à temps partiel pour éviter de créer des situations de précarité et pour permettre aux salariés concernés de bénéficier de garanties particulières surtout en matière de protection sociale.

Dans cette perspective, il apparaît essentiel que le recours au temps partiel n'ait pas pour conséquence de créer ou d'accentuer des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les parties considèrent qu'il est important que les salariés à temps partiel soient informés des conséquences de cette activité à temps partiel sur l'ensemble de leurs garanties sociales (prestations en nature et espèces de la sécurité sociale, droits à retraite...).

Article 1^{er}

Principes généraux

La forme normale de recrutement demeure le contrat à durée indéterminée à temps complet. Dès lors et en conformité avec l'article L. 3123-14-1 du code du travail, les parties entendent affirmer que le temps de travail des salariés à temps partiel ne pourra être inférieur à 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel pour, d'une part, atténuer la précarité des salariés en situation de temps partiel subi et, d'autre part, permettre aux salariés concernés de pouvoir prétendre à un certain nombre de garanties sociales.

Toutefois et par exception à ce principe, une durée inférieure pourra être contractuellement convenue. Cette situation pourra concerner les salariés qui ont plusieurs employeurs et les salariés qui souhaitent un temps de travail inférieur à ce seuil pour faire face à des contraintes personnelles, ceci en conformité avec les dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, ainsi que les étudiants de moins de 26 ans poursuivant des études.

Article 2

Durée conventionnelle

Indépendamment des exceptions légalement prévues (art. L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail) au seuil de 24 heures, un seuil inférieur pourra concerner :

- des salariés recrutés en vue de compléter les horaires de travail de salariés ayant dû, en raison de contraintes personnelles, solliciter un temps partiel (temps partiel thérapeutique, congé parental...) pour la durée du temps libéré par la réduction du temps de travail de ces salariés. Toutefois dans cette hypothèse, l'horaire du salarié recruté ne peut être inférieur à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel ;
- des salariés recrutés pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu et dont l'horaire de travail est inférieur au seuil légal de 24 heures pour le temps de travail correspondant à celui du salarié remplacé.

Les parties souhaitent rappeler qu'il ne peut s'agir ici que de situations temporaires donnant lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ;

- indépendamment des situations décrites ci-dessus, dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés (effectif apprécié conformément aux règles de mise en place des délégués du personnel), ceci pour tenir compte des particularités et des contraintes de ces petites entités, la durée du travail ne pourra pas être inférieure à 16 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel. Cette durée minimale de 16 heures ne concerne toutefois que les postes ou situations suivantes :
 - emplois de secrétariat ou comptabilité ;
 - pour l'emploi de vendeur dans la situation de cumul emploi-retraite.

La mise en œuvre de cette dérogation dans les entreprises dont l'effectif ne dépasse pas 10 salariés suppose une demande écrite du salarié qui précise la durée du travail sollicitée entre 16 et 24 heures, ceci pour convenance personnelle.

Enfin, les parties au présent accord entendent souligner que le seuil de 16 heures fixé au deuxième et quatrième alinéas du présent article, l'a été en considération des conditions définies par le code de la sécurité sociale pour prétendre aux prestations en espèces et en nature du régime général de la sécurité sociale. Si ces seuils devaient être modifiés, le présent accord serait adapté en conséquence.

Article 3

Conditions de mise en œuvre du travail à temps partiel

3.1. Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

Afin de satisfaire au principe défini par l'article L. 3123-8 du code du travail, l'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés par voie d'affichage ou par tout moyen de communication permettant à chaque salarié d'être parfaitement informé. La gestion des demandes des salariés s'effectuera dans les conditions décrites à l'article 3.2 ci-après. Il est précisé que le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

3.2. Mise en œuvre à la demande du salarié

Tout salarié, soit suite à l'information faite par l'employeur quant aux postes disponibles, soit à tout moment, pourra solliciter une transformation de son emploi en emploi à temps partiel. Cette demande faite par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature) indiquera le nombre d'heures souhaitées et, le cas échéant, la répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois ainsi que la durée sollicitée (durée limitée dans le temps ou durée illimitée). Si la demande est faite pour une durée limitée dans le temps, celle-ci devra indiquer la durée souhaitée.

A réception de la demande, l'employeur devra répondre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires.

Le salarié sera informé de la réponse de l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (ou remise en main propre contre signature). En cas de refus, la réponse sera objectivement motivée (absence d'emploi disponible, conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise...). A défaut de réponse, la demande sera considérée comme acceptée tacitement.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur prendra sa décision en fonction de la qualification, de l'ancienneté, de la situation de famille, de la date de la demande sans distinction selon qu'il s'agit d'une demande émanant d'une femme ou d'un homme.

Si le salarié souhaite effectuer un horaire inférieur au seuil défini à l'article 1^{er} dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail, la demande devra être écrite et motivée.

Article 4

Egalité de traitement avec les salariés à temps plein

La situation des salariés à temps partiel au regard des principes applicables aux salariés à temps complet sont définis par :

- l'article L. 3123-9 du code du travail en ce qui concerne la durée de la période d'essai ;
- l'article L. 3123-10 du code du travail s'agissant de la rémunération ;
- l'article L. 3123-11 du code du travail s'agissant de l'accès aux droits reconnus aux salariés à temps complet ;
- l'article L. 3123-12 du code du travail s'agissant du calcul de l'ancienneté ;
- l'article L. 3123-13 du code du travail s'agissant du calcul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite ;

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel ne peut en aucune manière constituer un obstacle à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle. Dans toute la mesure du possible, les actions de formation au titre du plan de formation doivent s'effectuer pendant le temps de travail des salariés. En cas de cumul d'emplois, l'employeur ne pourra pas imposer une formation pendant les périodes de travail effectuées chez un autre employeur. Dans l'hypothèse où le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation dont la durée dépasse l'horaire contractuel, ce dépassement sera rémunéré comme temps de travail.

Article 5

Contrat de travail. – Avenant au contrat de travail

Tout recrutement à temps partiel ainsi que tout passage à temps partiel d'un salarié à temps plein donneront lieu obligatoirement à l'établissement d'un écrit mentionnant notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée de travail est répartie à la semaine ou au mois, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail. Dans cette hypothèse, le contrat précisera en outre, la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Lorsque le salarié justifiera d'une autre activité à temps partiel, son contrat tiendra compte dans la définition de ses horaires, des horaires déjà accomplis pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs ; de ce point de vue, les parties souhaitent que le contrat comporte, d'une part, une répartition des heures entre les jours de la semaine et, d'autre part, que dans cette répartition, celle-ci soit la plus précise possible, afin de permettre au salarié qui le souhaite de pouvoir cumuler plusieurs emplois à temps partiel ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la priorité dont bénéficient les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet pour l’attribution d’un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent ;
- la convention collective appliquée dans l’entreprise ;
- une annexe au contrat de travail informera le salarié des conséquences en matière de protection sociale de son activité à temps partiel.

Article 6

Organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

6.1. Organisation de la journée de travail

La durée quotidienne minimale de travail d’un salarié à temps partiel est fixée à 3 heures en continu.

Des exceptions à ce principe peuvent être apportées en considération de situations particulières (horaires d’ouverture du magasin, nettoyage des locaux, étudiants ou à la demande expresse des salariés concernés).

Le nombre d’interruptions d’activité au cours d’une journée est limité à une, laquelle ne peut excéder 2 heures. La pause prévue par l’article L. 3121-33 du code du travail ou toute autre pause ayant le même objet ne peut être considérée comme constituant une interruption d’activité au sens du présent alinéa.

6.2. Cas particulier des horaires dérogatoires

Les salariés concernés par les dérogations au seuil légal de 24 heures prévues par l’article L. 3123-14-2 du code du travail ou par l’article 2 du présent accord devront bénéficier d’horaires de travail qui sont regroupés par journée ou demi-journée entière ou régulière.

La répartition des demi-journées ou journées travaillées entre les jours de la semaine se fera en accord avec le salarié.

Le contrat de travail définira donc en complément des dispositions de l’article 5 ci-dessus les conditions de ce regroupement. Par ailleurs, aucune modification de cette répartition ne pourra être imposée, sauf accord exprès du salarié. De même, aucune heure complémentaire ne pourra être imposée à ces salariés.

6.3. Heures complémentaires

Des heures complémentaires à l’horaire contractuel pourront être sollicitées par l’entreprise et effectuées par le salarié pour autant qu’un tel recours soit expressément mentionné dans le contrat de travail, qui devra en fixer le nombre maximum.

Cependant, le nombre des heures complémentaires ne pourra excéder 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail et ne pourra avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié au niveau de la durée légale hebdomadaire.

Les heures complémentaires effectuées sont majorées et payées conformément aux dispositions légales (soit 10 % dès la première heure complémentaire et 25 % entre 10 % et 1/3 de l’horaire contractuel).

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les parties entendent également rappeler la règle définie par l'article L. 3123-15 du code du travail selon laquelle, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement effectué par le salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajouté la différence entre l'ancien horaire et l'horaire moyen réellement accompli sur ces périodes.

6.4. Complément d'heures

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel un complément d'heures pour une période temporaire, sans que ce complément permette d'atteindre la durée légale de travail.

Le nombre de compléments d'heures proposé sera limité à 8 par an et par salarié non compris le cas de remplacement d'un salarié nommément désigné. Il est précisé que les salariés n'ont aucune obligation d'accepter de tels compléments d'heures et que ce refus ne peut entraîner aucune sanction ou licenciement.

Les heures comprises dans ce complément d'heures seront majorées de 10 %.

Un avenant au contrat de travail formalisera le nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles compris dans ce complément, indiquera la majoration prévue et définira la répartition de ces heures entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Enfin, l'avenant précisera également la durée pendant laquelle ce complément d'heures s'appliquera. Celle-ci, en dehors des cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, ne pourra être supérieure à un total de 4 mois (12 semaines) pour l'ensemble des huit compléments d'heures prévus ci-avant.

Une information correspondant à l'emploi souhaité sera faite à chaque salarié concerné au sein de l'entreprise (ou de l'établissement en cas de sites distincts) indiquant :

- la durée du complément d'heures et la date d'effet ;
- le nombre d'heures à effectuer chaque semaine ou chaque mois ;
- la rémunération de ces heures intégrant la majoration prévue ci-dessus.

Si aucune candidature ne se manifeste dans l'établissement des entreprises à sites distincts, l'information sera ensuite adressée aux salariés des autres établissements de l'entreprise.

Si plusieurs candidatures correspondant à la qualification sollicitée sont transmises à l'employeur les demandes seront satisfaites selon les priorités suivantes :

- salariés ayant les horaires les plus faibles à l'exception de ceux concernés par les dérogations de l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

Dans l'octroi de ces compléments d'heures, l'employeur s'assurera d'une parfaite équité entre les salariés prioritaires de façon que tous les salariés puissent prétendre à ces compléments d'heures.

Article 7

Garanties sociales des salariés à temps partiel

7.1. Accroissement permanent d'horaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à

leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Cette même priorité sera accordée si des heures sont libérées de manière permanente.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise contre signature). En cas de refus de l'employeur, celui-ci sera notifié et motivé par lettre le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 30 jours calendaires suivant la demande du salarié (par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre signature).

Les salariés ayant des horaires dérogatoires (art. L. 3123-14-2 du code du travail), et hormis les situations dans lesquelles le retour à l'horaire antérieur est légalement prévu, seront prioritaires pour l'obtention d'un accroissement permanent de l'horaire de travail en vue d'atteindre le seuil de 24 heures défini légalement, lorsque le motif à l'origine de la dérogation aura disparu.

Sauf s'ils se prévalent d'une des dérogations prévues aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-5 du code du travail, la durée du temps de travail des salariés à temps partiel recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 sera portée automatiquement, au plus tard au 1^{er} janvier 2016, au minimum légal. Ce surplus d'heures pourra concerner le même poste ou, si l'organisation du travail ne le permet pas, dans un emploi similaire ou équivalent. La rémunération allouée dans cette hypothèse sera au moins celle correspondant à l'emploi déjà occupé.

7.2. Egalité professionnelle

Les parties au présent accord souhaitent rappeler les dispositions de l'accord du 9 avril 2010 relatives à l'égalité professionnelle qui indiquent que « les employeurs s'efforcent de privilégier une répartition des horaires des salariés qui entraîne le moins de perte de temps. Dans le cas des salariés à temps partiel, les signataires incitent les entreprises à regrouper les heures de travail journalières sur une même demi-journée ».

7.3. Retraite. – Protection sociale

Les salariés à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et sous réserve de l'accord de leur employeur, demander à ce que les cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire à temps complet. Il en est de même s'agissant des cotisations de retraite complémentaire. Une attention toute particulière sera apportée à la situation des salariés seniors sollicitant en fin de carrière une activité à temps partiel. Les entretiens organisés par les entreprises seront l'occasion d'informer les salariés seniors des conséquences d'une activité à temps partiel sur leur droit à la retraite.

Article 8

Temps partiel et représentation du personnel

8.1. Information et consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution. A cet effet et préalablement à cette réunion, il sera remis au comité d'entreprise un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

Une mention particulière du bilan sera relative au nombre d'étudiants ayant conclu des contrats à temps partiel. Seront également distingués les salariés concernés par les dérogations prévues par l'article L. 3123-14-2 du code du travail (nombre de demandes de dérogations individuelles).

Par ailleurs, une information sera faite trimestriellement au comité d'entreprise sur le nombre de salariés ayant sollicité dans le trimestre une dérogation au seuil légal de 24 heures.

8.2. Heures de délégation

Conformément à l'article L. 3123-29 du code du travail, les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet. Toutefois, le temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation du crédit d'heures auquel ils peuvent prétendre pour l'exercice de leurs mandats. Le solde éventuel peut être utilisé en dehors des horaires de travail.

Article 9

Suivi de l'évolution du travail à temps partiel

Dans le cadre du rapport annuel de branche, l'indicateur relatif aux horaires de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires précisera le statut des salariés concernés par ce type d'horaires (étudiants, cumul d'emplois...).

Article 10

Principe de faveur

Le présent accord ne pourra être une cause de réduction ou de suppression d'avantages contenus dans des accords d'entreprise ou d'établissement ayant le même objet. Il ne pourra pas non plus y être dérogé dans un sens défavorable.

Article 11

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Article 12

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Article 13

Révision et dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 mai 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNAEM.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.