

Brochure n° 3152

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1044. – HORLOGERIE**  
**(Commerces de gros de l'horlogerie**  
**et branches annexes)**

---

AVENANT DU 2 DÉCEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 30 MARS 2004 RELATIF AUX SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1750214M

IDCC : 1044

---

Entre

FH

D'une part, et

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

Il modifie le chapitre III « Salariés à temps partiel »

CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de l'horlogerie.

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

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 l'accord et ses avenants et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

## DÉPÔT

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

## ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article unique

Le chapitre III de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005 est modifié comme suit :

### « CHAPITRE III

#### SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à :

- la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux autres durées du travail applicables dans l'établissement ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées de travail applicables dans l'établissement.

L'employeur peut recourir, en fonction des besoins de l'entreprise, au travail à temps partiel.

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Garanties accordées aux salariés à temps partiel*

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs, ainsi que les usages.

Les employeurs proposeront en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés déjà en poste dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant reprendre un emploi à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions de l'article L. 3123-8 du code du travail.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés.

#### Article 2

##### *Égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation*

Les salariés à temps partiel bénéficient dans les mêmes conditions que celles appliquées aux salariés à temps complet, des possibilités de promotion, de carrière et de formation.

## Article 3

### *Aménagement du temps de travail*

#### 3.1. Durée minimale

Le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale hebdomadaire de 24 heures ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures).

Ce plancher horaire est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014.

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 ;
- les périodes de travail des salariés à temps partiel seront organisées sur 5 jours au maximum ;
- la durée minimale par jour travaillé sera de 4 heures. Toutefois, outre les dérogations prévues par le code du travail, la conclusion d'un contrat prévoyant une durée journalière moindre est possible sur la base d'horaires réguliers ou permettant le cumul de plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures pour les salariés occupant exclusivement des emplois d'agent d'entretien.
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 15 jours ouvrables.

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.

#### 3.2. Interruption d'activité

Les horaires des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité. Celle-ci ne peut être supérieure à 2 heures.

#### 3.3. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires et en fixe le nombre maximum. Les heures complémentaires sont limitées à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel partagés entre plusieurs employeurs, lorsque l'employeur en a connaissance, peuvent refuser ces heures complémentaires.

Toutes les heures complémentaires, qui dépassent la durée inscrite au contrat de travail du salarié, sont au minimum majorées de 25 %.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à la durée légale ou à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsqu'elle est inférieure à la durée légale.

D'autre part, 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 conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est ainsi égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Le refus du salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par son contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### Article 4

##### *Avenant temporaire de complément d'heures*

Afin de tenir compte des variations d'activité dans l'entreprise ou de pallier les absences prévues ou non du personnel, il peut être demandé au salarié, avec son accord, d'augmenter temporairement sa durée du travail.

Un avenant au contrat de travail doit nécessairement être conclu avec le salarié. Celui-ci doit au minimum prévoir la durée et le motif pour lesquels il est conclu, ainsi que la rémunération du complément d'heure, le titre, la qualité de l'emploi occupé, ainsi que son niveau hiérarchique, la description des tâches principales, la date de prise d'effet de l'avenant, les modalités de retour à temps partiel et éventuellement la possibilité d'effectuer des heures complémentaires.

Les heures travaillées au titre de cet avenant temporaire feront l'objet d'une majoration de 15 %.

L'augmentation temporaire de la durée du travail du salarié devra être supérieure à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail. Elle pourra atteindre la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour l'entreprise.

Plusieurs avenants peuvent être conclus, dans la limite de 6 par an et par salarié. La durée totale des avenants de complément d'heure ne peut dépasser 12 semaines par an et par salarié. Des avenants supplémentaires demeurent envisageables dans l'hypothèse d'un remplacement d'un salarié absent. Dans ce cas, le salarié remplacé devra être nommément désigné dans l'avenant.

Les heures accomplies dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises au régime juridique des heures complémentaires. La règle visée à l'article 3.3 alinéa 4 ne s'applique pas en cas d'avenant temporaire de complément d'heures.

Le refus du salarié de signer un avenant temporaire de complément d'heure ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Si des heures complémentaires sont accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant, elles doivent donner lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

Dans le cadre d'un remplacement quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.) sauf s'il s'agit d'une grève, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du même service ou de la même classification ou d'une classification proche du salarié remplacé, sans préjudice des dispositions de l'article 21 de la convention collective.

Dans le cadre d'une variation d'activité, peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures les salariés à temps partiel relevant du service concerné. »

#### CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective de l'horlogerie.

#### DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur.

Il modifie les dispositions de l'accord national étendu du 30 mars 2004 modifié par l'avenant n° 13 étendu du 10 novembre 2005.

#### DÉPÔT

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre en charge du travail.

#### ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À cette date les dispositions du chapitre III de l'accord du 9 novembre 2004 modifié sur la réduction et l'organisation du temps de travail cesseront de s'appliquer et seront remplacées par les dispositions du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)