

Convention collective nationale

IDCC : **3237** | **MÉTIERS DU COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE  
SPÉCIALISÉ**  
(12 janvier 2021)

**Accord du 7 mai 2021**

relatif aux modalités d'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2150619M

IDCC : 3237

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**Saveurs commerce ;**

**FNSCMF ;**

**2CP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**FS CFDT ;**

**CSD CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le commerce de détail alimentaire spécialisé se caractérise par des identités métiers fortes tournées vers la sélection en amont des produits, des savoir-faire et une expertise dans le conseil et la vente nécessitant un personnel qualifié, notamment grâce à la formation en apprentissage ou en alternance.

Les entreprises de la branche exercent leur activité en magasin ou sur éventaïres, halles et marchés et, à ce titre, disposent de modèles économiques variés, à savoir :

- des magasins de centre-ville, de centre-bourgs ou de proximité de plus ou moins grande superficie ;
- des magasins en centres commerciaux ou en périphéries ;
- des étalages en plein air, à l'extérieur d'une boutique, sur la voie publique ou sur un marché.

Cette organisation participe à la dynamisation économique et sociale des lieux où ces points de vente sont implantés.

Cependant, même si les entreprises de la branche souhaitent privilégier l'emploi permanent et lutter contre la précarité de l'emploi, elles sont soumises à des variations importantes de

fréquentation nécessitant une adaptation de leurs effectifs aux fluctuations de la clientèle pour faire face aux périodes de forte affluence.

En outre, dans un contexte économique évolutif, les entreprises et les salariés doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les contraintes de la crise sanitaire.

Dans ces conditions, le recours à l'aménagement du temps de travail permet de répondre aux nécessités de fonctionnement des entreprises de la branche, notamment au regard du comportement des clients.

À cet effet, le présent accord, qui s'inscrit dans les formes d'aménagement du temps de travail prévues par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, a pour objectifs :

- de mettre à jour les dispositions conventionnelles existantes ;
- d'adapter les modalités d'organisation du temps de travail des entreprises en fonction des fluctuations et du volume de leur activité liées aux contraintes du marché et aux attentes des clients ;
- de favoriser le maintien et le développement de l'emploi, en répondant aux aspirations des salariés et en améliorant leurs conditions de vie au travail ;
- de faciliter la conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle ;
- et d'assurer la pérennité des entreprises face à une concurrence de plus en plus forte des autres formes de distribution, tout en tenant compte de leurs spécificités.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 2 | Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet :

- de mettre à jour les dispositions conventionnelles ;
- de définir le cadre et les règles de mise en place d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- et de fixer les conditions d'exercice du travail à temps partiel dans les entreprises de la branche, conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles ayant le même objet, prévues aux articles 30, 31 et 36 du titre IV relatif à la durée du travail et repos, de l'accord du 12 janvier 2021 portant création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 3 | Modification des dispositions conventionnelles**

Le présent accord modifie le titre IV relatif à la durée du travail et repos de l'accord du 12 janvier 2021 selon les modalités suivantes.

### **Article 3.1 | Modification de l'article 30 du titre IV de l'accord du 12 janvier 2021**

L'article 30 « Modalités d'organisation du temps de travail » du titre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

## « Titre IV Durée du travail et repos

### Article 30 | *Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine*

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés y compris les cadres (à l'exception des cadres dirigeants tels que définis par la loi), qu'ils soient en contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

L'employeur peut mettre en place un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail.

Lorsqu'un aménagement du temps de travail est mis en place sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de repos ;
- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence ;
- cette période de référence ne peut excéder 1 an.

#### Article 30.1 | *Modalités de mise en œuvre*

La mise en œuvre dans une entreprise ou dans un établissement de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est négociée afin d'aboutir à un accord collectif qui prévoit un régime adapté à la situation spécifique de l'entreprise ou de l'établissement.

Cependant, à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est mis en place par l'employeur, selon les modalités définies dans le présent accord, après information et consultation préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe.

Les modalités de mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail sont choisies librement par le chef d'entreprise, parmi celles prévues dans les dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'une des modalités d'aménagement du temps de travail ou du changement de cette modalité, le chef d'entreprise devra informer les salariés ainsi qu'informer et consulter préalablement le CSE s'il existe.

#### Article 30.2 | *Période de référence et heures supplémentaires*

**30.2.1.** Si la période de référence est annuelle, les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année, journée de solidarité comprise, constituent des heures supplémentaires.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

**30.2.2.** Si la période de référence est inférieure à 1 an, les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence, constituent des heures supplémentaires.

##### **30.2.3. Période de décompte de l'horaire**

Afin de compenser les périodes de hausse d'activité et les périodes de baisse d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs.

### **Article 30.3 | *Limites de la durée du travail***

Les limites de la durée du travail sont définies au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, dans la limite maximale de 10 heures par jour et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur 1 semaine quelconque.

### **Article 30.4 | *Programme indicatif et information des salariés sur la répartition de la durée du travail et des horaires de travail***

Lorsque l'activité des salariés concernés le justifie, l'employeur fixe, après information et consultation du comité économique et social (CSE), s'il existe, le calendrier prévisionnel collectif ou individualisé des variations d'horaires, sur une période de 12 mois ou sur une partie de cette période.

Ces calendriers doivent indiquer l'horaire prévisible de chaque période de l'année et préciser les périodes au cours desquelles, compte tenu de la charge de travail, l'horaire est susceptible de dépasser l'horaire légal hebdomadaire.

Dans l'hypothèse où les variations d'horaires sont programmées selon des calendriers individualisés, un document individuel de contrôle devra être tenu par l'employeur, afin de permettre le décompte de la durée effective du travail de chaque salarié.

D'autres modalités de décompte de cette durée effective du travail peuvent être définies par accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, au plus tard 7 jours ouvrés avant le début de la période sur laquelle l'horaire est calculé et doit être transmis à l'inspection du travail.

En cas d'impossibilité de respecter le calendrier de programmation en raison de la baisse d'activité, le recours à l'activité partielle pourra être déclenché selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur.

### **Article 30.5 | *Conditions des changements de la durée du travail ou des horaires de travail***

En cours de période de référence, les salariés concernés sont informés des changements de durée ou de leur horaire de travail, non prévus par la programmation indicative collective ou individuelle en respectant la procédure décrite à l'article 30.4 du présent accord.

Cependant, en cas de maladie d'un salarié, de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement exceptionnel de travail, le délai de prévenance est ramené à 2 jours ouvrés.

Les heures qui auront été ainsi modifiées feront l'objet d'une majoration de 10 % qui peut être versée en salaire ou prise sous forme de repos.

### **Article 30.6 | *Lissage de la rémunération***

Un salaire mensuel lissé correspondant à 1/12 du salaire de base du salarié est versé chaque mois aux salariés auxquels est appliqué l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, indépendamment de la durée du travail accomplie au cours d'un mois donné.

### **Article 30.7 | *Bilan en fin de période de référence***

En fin de période de référence, 3 cas peuvent se présenter :

- la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures de travail effectif est respectée. Les heures supplémentaires en période de haute activité ont compensé les heures manquantes résultant de période de basse activité. Le compte est soldé ;

- le salarié a réalisé sur la période concernée, un horaire moyen hebdomadaire supérieur à 35 heures de travail effectif ou a dépassé les limites prévues par le présent accord. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, les majorations et les repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires ;
- le salarié a réalisé sur la période concernée un horaire moyen hebdomadaire inférieur à 35 heures de travail effectif. Le volume d'heures non effectué, sous réserve des dispositions relatives à l'activité partielle, est perdu pour l'entreprise, sans incidence sur la rémunération des salariés concernés.

### **Article 30.8 | *Traitement des absences***

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, afin que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération.

En cas d'absences rémunérées, les jours d'absences seront indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

### **Article 30.9 | *Cas des salariés ne travaillant pas toute la période de référence***

Sauf clause contraire prévue dans le contrat de travail, les salariés entrant en cours de période suivent les horaires en vigueur dans l'entreprise.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de référence, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, il sera procédé à une régularisation selon les modalités prévues à l'article 30.7 du présent accord, au prorata de la période de travail effectuée.

En cas d'absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence.

En cas de rupture du contrat de travail, la rémunération sera régularisée sur la base des heures effectivement travaillées. Ainsi, sauf en cas de licenciement pour motif économique, la rémunération ne correspondant pas à du temps de travail effectif sera prélevée sur le solde de tout compte.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

### **Article 30.10 | *Heures excédant la période de décompte***

Le contingent annuel d'heures supplémentaires, dans le cas d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine, est fixé conformément à 180 heures.

Les heures excédentaires par rapport à l'horaire moyen de travail seront indemnisées au salarié avec les majorations applicables aux heures supplémentaires.

### **Article 30.11 | *Contrôle de la durée du travail***

La répartition de la durée du travail est appréciée sur la base d'un horaire collectif indiquant pour chaque journée de travail les heures de début et de fin du travail. Cet horaire est affiché.

Lorsque des salariés sont occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel, la durée du travail de chaque intéressé est décomptée :

- quotidiennement, par tous moyens d'enregistrement (badgeuse, pointeuse, document émargé par chaque salarié et par le chef d'entreprise hebdomadairement ou mensuellement), des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
- chaque semaine, par récapitulation, selon tous moyens, du nombre d'heures de travail accomplies ;
- en tout état de cause, un relevé des repos pris et restant à prendre sur la période est communiqué chaque mois, aux salariés, sur le bulletin de paie ou sur un document annexe.

Au titre de l'article D. 3171-14 du code du travail, les salariés peuvent obtenir une copie des documents de décompte et demander toutes les rectifications utiles. Un exemplaire est tenu à la disposition de l'inspection du travail.

Avant la mise en place de ces moyens d'enregistrement, l'employeur s'assure que ces derniers sont conformes au règlement général sur la protection des données (RGPD) et au traitement des données personnelles des salariés mis en place par l'entreprise.

### **Article 30.12 | Application**

Les parties s'engagent à examiner ensemble les moyens qui permettent de poursuivre dans la voie de la réduction des équivalences.

### **Article 30.13 | Temps de travail des cadres**

#### **30.13.1. Catégories de salariés cadres**

##### *a) Cadres dirigeants*

Les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail sont exclus des dispositions du présent accord.

##### *b) Cadres intégrés*

Les cadres intégrés sont soumis à l'horaire collectif de l'entreprise et se voient donc appliquer les modalités d'organisation du temps de travail du présent accord.

##### *c) Cadres autonomes*

Il s'agit des cadres de niveaux C1 et C2, visés par la convention collective pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

#### **30.13.2. Modalités d'aménagement du temps de travail des cadres autonomes**

Pour ces cadres définis à l'article 30.13.1 c du présent accord, il est possible de conclure des conventions de forfait annuel en jours, à condition que le salarié l'ait accepté par la signature d'une convention individuelle de forfait en jours dans son contrat de travail ou par avenant à son contrat de travail.

Conformément à l'article L. 3121-64 du code du travail, cette convention précise les modalités d'aménagement du temps de travail, notamment la période de référence, le nombre de jours compris dans le forfait et la rémunération annuelle correspondant.

##### **30.13.2.1. Période de référence**

Le décompte des jours ou demi-journées travaillées est réalisé sur une période de référence annuelle qui s'entend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année N ou de toute autre période de 12 mois consécutifs décidée par l'employeur et le salarié.

#### **30.13.2.2. Nombre de jours travaillés**

a) Le nombre de jours travaillés pour cette catégorie de personnels est limité à 218 jours par an, journée de solidarité comprise.

b) En cas de dépassement de ce plafond, le cadre doit bénéficier au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal au dépassement constaté.

Le plafond annuel de jours de l'année considérée est alors réduit d'autant.

c) Tout salarié en forfait jours sur l'année doit obligatoirement respecter les dispositions suivantes :

- la durée journalière maximale de travail effectif est de 10 heures ; en cas de surcharge exceptionnelle de travail, elle sera au maximum de 12 heures ;
- en tout état de cause, les règles relatives au repos quotidien, prévues à l'article L. 3131-1 du code du travail et les règles relatives au repos hebdomadaire, prévues à l'article L. 3132-2 du code du travail, s'appliquent.

#### **30.13.2.3. Jours non travaillés (JNT)**

L'organisation du temps de travail génère au cours de chaque période annuelle de décompte, l'attribution d'un nombre de jours non travaillés (JNT).

Le nombre de jours non travaillés (JNT), soit 10 JNT, seront pris d'un commun accord, par journée ou demi-journée (matinée ou après-midi), en tenant compte des besoins et des impératifs de fonctionnement propres à l'entreprise.

À défaut, les JNT seront pris pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur avec obligation de respecter un délai de prévenance de 15 jours.

Afin de garantir aux salariés concernés l'effectivité des temps de repos ainsi que le respect de leur vie personnelle et familiale, l'ensemble des jours non travaillés (JNT) devra être pris sur la période de référence. À défaut, le report des JNT sur l'année suivante ne sera pas accordé, à l'exception des cas légaux de report obligatoires.

#### **30.13.2.4. Rémunération**

La rémunération mensuelle des salariés est forfaitaire, elle est la contrepartie de l'exercice de leur mission.

Celle-ci est donc indépendante du nombre d'heures de travail effectif accompli durant la période de paie considérée.

Chaque salarié percevra une rémunération annuelle au moins égale au minimum conventionnel calculé à l'année et correspondant à la qualification conventionnelle du salarié.

Le bulletin de paie fera apparaître le nombre de jours fixés dans la convention individuelle de forfait en jours sur l'année ainsi que la rémunération mensuelle prévue.

#### **30.13.2.5. Impact des absences, des arrivées et départs en cours de période**

a) Traitement des absences

Chaque journée d'absence non rémunérée donne lieu à une retenue proportionnelle sur le montant mensuel de la rémunération.

Cette retenue est calculée sur la base du salaire journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail, fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.



Les absences ne donnent pas lieu à récupération et sont de nature à réduire le droit à repos supplémentaire (JNT) résultant de l'application du forfait dans les proportions suivantes :

Toute période d'absence de 21 jours ouvrés consécutifs, ou non, entraîne une réduction du nombre de jours non travaillés (JNT) à hauteur d'une journée pour un forfait de 218 jours, journée de solidarité comprise.

Cette réduction est proratisée en fonction du nombre de jours fixé au forfait s'il est inférieur à 218 jours, journée de solidarité comprise.

#### *b) Traitement des arrivées ou des départs en cours de période de référence*

En cas d'arrivée ou de départ du salarié en cours d'année, le nombre de jours travaillés est établi au prorata de la durée de présence du salarié dans l'entreprise, au cours de l'année de référence. Ce nombre est arrondi à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

En cas de départ du salarié au cours de la période de référence, le nombre de jours à effectuer jusqu'au départ effectif est évalué en prenant en compte le nombre de jours de congé acquis et pris. Le nombre de jours de repos sera établi au *prorata* de la période courant du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date de fin de contrat.

Il sera procédé à une régularisation dans le cadre du solde de tout compte, en prenant en compte le nombre de jours réellement travaillés (ou assimilés) à ceux payés. Si le compte du salarié est créditeur, une retenue, correspondant au trop perçu, pourra être effectuée sur la dernière paie dans les limites autorisées par le code du travail. Le solde devra être remboursé mensuellement par le salarié. Si le compte est débiteur, un rappel de salaire lui sera versé.

Dans le cas d'arrivée ou de départ en cours de mois, la rémunération mensuelle brute de base du salarié concerné sera calculée au prorata de son temps de présence durant le mois d'arrivée ou de départ.

#### **30.13.2.6. Entretien annuel**

Au terme de chaque période de référence, un entretien est organisé entre l'employeur et le salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait jours.

À l'occasion de cet entretien, qui pourra avoir lieu indépendamment ou en même temps que les autres entretiens existants dans l'entreprise, l'employeur examine avec le salarié les points suivants :

- sa charge de travail ;
- l'amplitude de ses journées travaillées ;
- la répartition dans le temps de sa charge de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ;
- sa rémunération ;
- les incidences des technologies de communication ;
- le suivi de la prise des JNT et des congés.

#### **30.13.2.7. Entretien à la demande du salarié et mesures d'alerte**

En complément de l'entretien prévu à l'article 30.13.2.6 du présent accord, afin de garantir le droit à la santé et au repos des salariés, ces derniers doivent informer sans délai l'entreprise en cas de surcharge anormale de travail et de difficulté inhabituelle portant sur des aspects d'organisation et de charge de travail.

Les salariés concernés ont également la possibilité de solliciter, à tout moment, un entretien pour :

- exprimer les difficultés rencontrées dans l'organisation de leur travail ;



- échanger avec l’employeur sur leur charge de travail et les causes pouvant expliquer celle-ci.

À cet effet, l’employeur définit avec le salarié un ajustement de l’organisation de la charge de travail et de l’emploi du temps du salarié et prend les mesures permettant le rétablissement d’une durée raisonnable du travail.

Cet entretien ayant vocation à prévenir le renouvellement d’une situation similaire, un compte rendu sera établi pour consigner les causes identifiées de la surcharge de travail et les mesures décidées afin d’y remédier.

#### **30.13.2.8. Modalités de contrôle, d’évaluation et de suivi régulier de la charge de travail**

Afin de garantir l’effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale des salariés, ce forfait en jours sur l’année s’accompagne de modalités de contrôle.

Les salariés concernés doivent remplir, une fois par mois, un document récapitulant le nombre et la date des jours ou demi-journées déjà travaillés, le nombre de jours ou de demi-journées de repos pris et ceux restant à prendre. Ce document, signé par le salarié et par l’employeur, est conservé par ce dernier pendant 3 ans et reste à la disposition de l’inspecteur du travail.

Avec le dernier bulletin de paie de chaque trimestre, un document annexe est joint, récapitulant les documents de contrôle.

En outre, l’employeur assure l’évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié. À cet effet, selon les modalités prévues dans le présent accord, l’employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l’articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l’organisation du travail dans l’entreprise.

#### **30.13.2.9. Modalités d’exercice du droit à la déconnexion**

Afin de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés et par là même assurer une protection de leur santé, il est nécessaire que la charge de travail confiée par l’entreprise et que l’organisation par les salariés de leur emploi du temps soient réalisées dans des limites raisonnables.

##### **a) Équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale**

L’utilisation des outils de communication mis à la disposition des salariés bénéficiant d’une convention de forfait en jours sur l’année doit respecter leur vie personnelle et familiale.

À ce titre, les salariés concernés bénéficient d’un droit à la déconnexion pendant les périodes de repos quotidiens, hebdomadaires, pendant leurs congés et durant l’ensemble des périodes de suspension de leur contrat de travail.

Ce droit à la déconnexion consiste à éteindre et/ou désactiver, en dehors des heures habituelles de travail, les outils de communication mis à leur disposition (le téléphone portable, l’ordinateur portable et la messagerie électronique professionnelle).

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives rappellent que le respect de l’organisation de cette déconnexion, son effectivité et son efficacité nécessitent :

- l’implication de chacun ;
- l’exemplarité de la part de l’entreprise et des salariés dans l’utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques ;
- et l’adhésion de tous.

#### b) Contrôle de l'effectivité du droit à la déconnexion

Sans attendre la tenue de l'entretien annuel, compte tenu des principes sur le droit à la déconnexion édictés dans le présent accord, si un salarié estimait que sa charge de travail ou son amplitude de travail pourrait l'amener à ne pas respecter les règles applicables en matière de durées maximales de travail ou de repos minimum, il devrait alerter, sans délai l'employeur selon les modalités définies à l'article 30.13.2.7 du présent accord.

#### 30.13.2.10. Visite médicale de prévention

Les salariés visés par une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ont également la possibilité de solliciter une visite médicale distincte.

Cette visite médicale devra alors porter sur la prévention des risques du recours à cet aménagement du temps de travail ainsi que sur la santé physique et morale des salariés. »

### Article 3.2 | *Modification de l'article 31 du titre IV de l'accord du 12 janvier 2021*

L'article 31 « Les heures supplémentaires » du titre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 31 | *Contingent annuel d'heures supplémentaires*

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que l'employeur est autorisé à faire effectuer sans autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 180 heures. Lorsque leur paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur, les heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Conformément à la loi, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, en plus du paiement des heures aux taux majoré ou du repos compensateur de remplacement, à une contrepartie obligatoire en repos, dont la durée est fixée par l'article L. 3121-38 du code du travail.

Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont fixées par l'article D. 3121-18 et suivants du code du travail. »

### Article 3.3 | *Modification de l'article 36 du titre IV de l'accord du 12 janvier 2021*

L'article 36 « Travail à temps partiel » du titre IV est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

#### « Article 36 | *Travail à temps partiel*

##### Article 36.1 | *Généralités*

Le temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année au regard de la durée légale, conventionnelle ou de celle pratiquée dans l'entreprise ou l'établissement, si ces durées lui sont inférieures.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail. Ces derniers bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps complet.

##### 36.1.1. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit être impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié(e) ;
- les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au ou à la salarié(e) ;
- 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 convention collective appliquée dans l'entreprise.

Le contrat ou l'avenant doit, également, préciser la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

### **36.1.2. Rémunération des salariés à temps partiel**

Les salariés à temps partiel seront traités selon les principes relatifs à la rémunération des salariés à temps plein dans le respect des règles de proportionnalité.

### **36.1.3. Égalité de traitement**

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

## **Article 36.2 | *Durée hebdomadaire de travail des salariés à temps partiel***

### **36.2.1. Durée minimale hebdomadaire**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail, la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

### **36.2.2. Dérogations à la durée minimale**

Une durée contractuelle inférieure à la durée minimale prévue à l'article 36.2.1 du présent accord peut, par exception, et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, être convenue dans les cas suivants :

- sur demande écrite et motivée des salariés lorsqu'ils ont à faire face à des contraintes personnelles, ou pour leur permettre un cumul d'activités afin d'atteindre au moins la durée minimale légale ;
- pour les étudiants âgés de moins de 26 ans titulaires de la carte d'étudiant ou d'un certificat de scolarité en cours de validité à la date d'effet du contrat. Dans ce cas, la durée du travail doit être compatible avec la poursuite des études ;
- pour les contrats de travail conclus dans le cadre de remplacements de salariés absents ;
- et pour les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours.

## **Article 36.3 | *Période d'interruption au cours de la même journée***

Au cours d'une même journée, les horaires d'un ou d'une salarié(e) à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente.

En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire par heure de dépassement, correspondant à 0,46 € (depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2001).

Cependant, l'employeur doit garantir une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

#### **Article 36.4 | Heures complémentaires**

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires. Toutefois, le nombre de ces heures ne peut excéder 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

Ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à celui de la durée de travail légale ou conventionnelle.

Ces heures complémentaires sont majorées conformément aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- 10 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà.

Ces heures et leurs majorations doivent être payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

#### **Article 36.5 | Modification de la répartition des horaires**

L'employeur peut prévoir dans le contrat de travail une clause précisant dans quelle mesure l'horaire du ou de la salarié(e) peut varier, mais également les cas pour lesquels il entend recourir à cette possibilité.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Pour modifier la répartition des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Ce délai de prévenance peut être ramené à 3 jours ouvrés en cas de maladie d'un ou d'une salarié(e), de baisse non prévisible de travail ou d'accroissement de travail. En contrepartie, le ou la salarié(e) a droit à une majoration de 10 % soit en argent, soit en temps.

#### **Article 36.6 | Temps partiel aménagé sur une période supérieure à la semaine**

Conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail et aux modalités définies à l'article 30 du présent accord, l'employeur peut mettre en place un aménagement du temps partiel sur une période supérieure à la semaine selon les dispositions suivantes.

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année permet à l'entreprise de s'adapter, dans certaines limites, aux variations de l'activité et aux fluctuations de la clientèle.

Il peut s'appliquer à tous les salariés concernés.

Avec l'accord express du ou de la salarié(e), les entreprises ou établissements peuvent faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

L'employeur peut aménager :

- l'horaire hebdomadaire des salariés à temps partiel de plus ou moins 1/3, à condition de leur garantir une durée hebdomadaire d'au minimum 24 heures par semaine ;
- l'horaire mensuel de plus ou moins 1/3 à condition de garantir aux salariés au minimum 104 heures par mois.

En outre, l'employeur doit garantir au minimum 3 heures de travail pendant les jours travaillés.

### **Article 36.7 | *Priorité d'accès aux emplois à temps complet ou d'une durée hebdomadaire supérieure***

Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou sur le site sur lequel ils sont affectés, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiel pourront bénéficier d'un emploi à temps complet non équivalent, sous réserve que le ou la salarié(e) remplisse les conditions de qualification ou de compétences requises.

Les salariés qui souhaitent bénéficier de cette priorité en informent leur employeur par écrit, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par simple lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Le salarié a 7 jours francs pour répondre à son employeur.

Si plusieurs salariés ont fait valoir cette priorité pour le même poste, il appartient à l'employeur de leur communiquer les critères objectifs qu'il a pris en considération pour déterminer ses choix ; le niveau de compétence du ou de la salarié(e) étant le critère essentiel.

### **Article 36.9 | *Information des représentants du personnel***

Le CSE s'il existe est informé, une fois par an, sur la politique de l'entreprise à l'égard de l'emploi des salariés à temps partiel et ses perspectives d'évolution.

À cet effet, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur remet au CSE, un bilan sur le travail à temps partiel portant notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale prévues par l'article L. 3123-16 du code du travail ainsi que les horaires de travail à temps partiel pratiqués.

### **Article 36.10 | *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 d'un tiers 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 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Toutefois, elles précisent que le présent accord prend en compte les spécificités de ces entreprises s'il y a lieu.

## **Article 5 | Suivi de l'accord**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent accord en CPPNI, notamment l'évolution de la situation des salariés à temps partiel dans les métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, en fonction des données recueillies par la Branche, notamment dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Dans le cadre de ce suivi, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

## **Article 6 | 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 entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de l'accord du 12 janvier 2021 relatif à la création de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

## **Article 7 | Publicité et formalités de dépôt**

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Après avoir été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé, il est déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8 | Extension**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés représentatives sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

## **Article 9 | Révision et dénonciation**

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective nationale des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé (IDCC 3237).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

## Article 10 | Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent accord ultérieurement.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion aux signataires de la présente convention et du dépôt à la direction générale du travail, conformément aux dispositions réglementaires prévues par les articles D. 2231-1 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 7 mai 2021.*

(Suivent les signatures.)