

Accord de branche

du 24 juin 2024

Relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieur à la semaine

Entre :

- L'USN E-commerce CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce CFE- CGC, La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC,
- La Fédération des Syndicats CFTC, Commerce Services et Forces de Vente,

d'une part,

Et

- L'UPECAD – L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Si le commerce à distance est l'un des principaux canal de distribution et de commercialisation des biens et services , les activités des entreprises peuvent varier de l'une à l'autre en fonction du secteur particulier dans lequel elles opèrent.

Ces particularités se caractérisent par des fluctuations importantes de l'activité commerciale avec des périodes de pointe marquées par une demande accrue en produits et services (saisonnalité, cycles récurrents plus ou moins espacés, opérations commerciales ponctuelles, black Friday, french Days, périodes de fêtes...) et des phases de moindre activité.

Conscient que la capacité à répondre de manière efficace à ces variations constitue un enjeu stratégique majeur pour les entreprises afin de maintenir leur compétitivité et leur agilité sur le marché tout en tenant compte des impératifs de conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des travailleurs, l'aménagement du temps de travail se doit d'être encadré.

Il a donc été décidé ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord à vocation à s'appliquer aux entreprises, qui n'ont pas d'organisations syndicales représentatives avec qui négocier ce type d'accord collectif, dès lors qu'elles le souhaitent, et sous la condition qu'elles sont confrontées à des variations d'activités au cours de l'année et entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du Commerce à Distance (IDCC 2198).

Les entreprises qui ont une ou plusieurs organisations syndicales représentatives pourront cependant choisir d'appliquer le présent accord, mais dans ce cas devront faire ce choix par accord collectif d'entreprise.

Article 2 – Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet 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.

L'aménagement du temps de travail concerne l'ensemble des salariés à temps plein 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

S'agissant des salariés à temps partiel, étant donné la spécificité de la gestion de leur temps de travail, le présent accord ne leur sera pas applicable.

Article 3 – Période de référence

Le présent accord, conformément à l'article L. 3121-41 du Code du travail, a pour objet de permettre à l'employeur qui le souhaite d'aménager le temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine dans les conditions qui suivent.

La période de référence du présent accord est calée sur l'année civile. Elle commence donc le 1^{er} janvier pour s'achever le 31 décembre de chaque année.

Pour les salariés embauchés en cours de période de référence, le début de la période correspond au premier jour de travail ; pour les salariés quittant l'entreprise en cours de période de référence, la fin de la période annuelle de référence correspond au dernier jour de travail.

Article 4 – Durée annuelle de travail, modalités de la modulation entre périodes hautes et périodes basses, durée moyenne hebdomadaire pour les salariés à temps plein

Le temps de travail des salariés est modulé sur la base de 1607 heures, réparties sur des semaines à trente-cinq heures, des semaines à hautes activités et des semaines à basse activités

Article 4.1 – Semaines à haute activité

Les semaines à haute activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est supérieure à 35 heures, dans la limite de 40 heures par semaine.

Les heures hebdomadaires au-dessus de 40 heures par semaine ne sont pas comprises dans les semaines à haute activité . Elles seront payées en heures supplémentaires à la fin du mois au cours duquel elles auront été effectuées, à l'échéance normale de la paye.

Article 4.2 – Semaines à basse activité

Les semaines à basse activité s'entendent des semaines durant lesquelles la durée du travail hebdomadaire est inférieure à 35 heures et pouvant aller jusqu'à 0 heure par semaine.

Article 4.3 – Compensation et durée moyenne hebdomadaire

L'horaire hebdomadaire de travail des salariés pourra varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre de la période de référence, de sorte à ce que les heures effectuées au-delà, dans la limite des quarante heures hebdomadaires, et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

Article 5 – Programmation indicative - modification

Article 5.1 – Programmation indicative aux salariés au début de chaque période de référence

La programmation indicative du temps de travail sera déterminée par la Direction de la Société et transmise aux salariés au moins trois semaines avant le début de chaque période de référence.

La programmation indicative déterminera pour chaque service de la société et pour chaque semaine les horaires de travail par jour.

Article 5.2 – Modification de la programmation indicative

La programmation indicative telle que communiquée aux salariés en début de période de référence pourra faire l'objet de modifications à condition que les salariés en soient informés au moins 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre.

Lorsque des circonstances exceptionnelles telles que des sinistres et retards exceptionnels de livraison surviennent, le délai pourra être réduit à 3 jours sous réserve de l'accord express du salarié.

Article 6 – Consultation du Comité social et économique et transmission à l'Inspecteur du travail

Le Comité social et économique est préalablement consulté sur la programmation indicative suffisamment en amont pour qu'il puisse rendre son avis dans le délai d'un mois par rapport au délai de prévenance figurant à l'article 5.1 du présent accord. Il est également consulté en cas de modification de la programmation indicative.

La programmation indicative est communiquée à l'Inspecteur du travail compétent. La modification de la programmation lui est également communiquée.

Article 7 – Décompte des heures supplémentaires

Article 7.1 – Heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine

Les heures hebdomadaires effectuées au-delà de 40 heures par semaines seront payées en heures supplémentaires à la fin du mois au cours duquel elles auront été effectuées, à l'échéance normale de la paye.

Article 7.2 – Heures effectuées entre 35 heures et 40 heures par semaine

Les heures effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires, dans la limite de 40 heures par semaine, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Ces heures sont compensées avec celles effectuées durant les semaines à basse activité.

Seules les heures réalisées au-delà de la durée annuelle de 1607 heures, à la demande de la Société, constituent des heures supplémentaires.

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. Les heures excédentaires sont considérées comme heures supplémentaires et sont, au choix du salarié, 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 7.2.1 – Incidence des absences sur le décompte des heures supplémentaires

Les absences n'étant pas constitutives d'un temps de travail effectif, elles ne sont pas comptabilisées dans les heures ouvrant droit aux contreparties des heures supplémentaires.

Article 7.2.2 – Incidence des absences sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Les absences autres que celles liées à la maladie, à l'accident du travail ou à la maternité ne doivent pas être déduites du plafond de 1607 heures au-delà duquel le salarié bénéficie des majorations pour heures supplémentaires. En conséquence, dans de telles hypothèses, le plafond de 1607 heures n'est pas réduit.

Les absences liées à la maladie, l'accident du travail, la maternité donnent lieu à réduction du plafond de 1607 heures.

Article 8 – Affichage et contrôle de la durée du travail

La programmation indicative ainsi que les éventuelles modifications sont affichées dans l'entreprise. Seront également affichées les heures auxquelles commence et finit le travail, les heures et la durée des repos.

Un compteur individuel est tenu pour chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail tel que prévu par le présent accord. Ce compteur individuel est renseigné sur la base des heures effectuées chaque semaine par chaque salarié, les renseignements sont donnés par les salariés eux-mêmes et doivent être approuvés par leur supérieur hiérarchique. Un récapitulatif mensuel sera communiqué aux salariés et signés par eux.

Au terme de la période de référence ou à la date de départ du salarié si ce départ intervient au cours de la période de référence, un décompte final sera réalisé comptabilisant l'intégralité des heures effectuées depuis le début de la période de référence.

Article 9 – Rémunération des salariés

Article 9.1 – Principe du lissage

Pour éviter une variation du salaire selon les semaines hautes et semaines basses d'activité, la rémunération des salariés est indépendante de l'horaire réellement accompli s'agissant des heures comprises dans le cadre de l'aménagement du temps de travail.

A ce titre, leur rémunération sera lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures sur toute la période de référence.

Concernant les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaines, elles seront rémunérées comme heures supplémentaires conformément aux majorations légales à la fin du mois au cours duquel elles auront été effectuées, à l'échéance normale de la paye.

Article 9.2 – Incidences des arrivées et des départs en cours de période de référence sur la rémunération

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé pendant la totalité de la période de référence du fait de son embauche ou de son départ au cours de ladite période, une régularisation de sa rémunération sera

opérée au terme de la période de référence ou de la date de son départ, sur la base du temps réel accompli selon les modalités suivantes :

- En cas de solde créditeur :

Si la rémunération (calculée sur la base de l'horaire moyen) est inférieure aux heures réellement travaillées, la Société versera au salarié le rappel de salaire correspondant, avec paiement des heures supplémentaires.

- En cas de solde débiteur :

Si la rémunération perçue (calculée sur la base de l'horaire moyen) est supérieure aux heures réellement travaillées, 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.

En cas de rupture du contrat de travail au cours de la période de référence, une régularisation sera opérée sur les dernières échéances de paie, préavis et solde de tout compte compris par retenue dans la limite du dixième de salaire. Si de telles retenues s'avéraient insuffisantes pour apurement du solde, la Société demandera aux salariés de rembourser le trop-perçu non soldé.

Article 9.3 – Incidence des absences : indemnisation et retenue

Les absences indemnisées le seront sur la base de la rémunération lissée (horaire moyen hebdomadaire de 35 heures).

Les absences non indemnisées seront décomptées sur la base du nombre réel d'heures d'absences et calculées sur la base de la rémunération lissée (horaire moyen de 35 heures).

Article 10 – Commission de suivi de l'accord

Trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, une commission de suivi, composée des membres de la CPPNI, se réunira afin de déterminer le nombre d'entreprises qui appliquent cet accord et appréciera s'il y a lieu de le modifier.

Article 11 – 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 parties 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.

Article 12 – 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 les formalités de dépôt.

Article 13 - Notification et validité de l'accord

L'Union Professionnelle des Entreprises du Commerce A Distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 14 - Formalités de dépôt

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 24 juin 2024 en 12 exemplaires originaux.

Pour l'USN E-commerce CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Commerce CFE- CGC, La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE-CGC,

Pour la Fédération des Syndicats CF7C, Commerce Services et Forces de Vente, Monsieur

Pour l'UPECAD, Union Professionnelle des Entreprises du Commerce à Distance, Monsieur