

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COOPERATIVES DE  
CONSOMMATEURS**

**ACCORD DE BRANCHE DES COOPERATIVES DE CONSOMMATEURS RELATIF A  
LA REDUCTION DE LA PRECARITE DE L'EMPLOI ET A L'AMELIORATION DES  
CONDITIONS D'EMPLOI DES TEMPS PARTIELS**

**ACCORD DU 13 février 2014**

Entre la Fédération Nationale des Coopératives de Consommateurs et les Organisations Syndicales soussignées, il a été convenu ce qui suit :

**Préambule :**

Dans une activité de distribution subissant des variations d'activité dans la journée, la semaine ou l'année, le recours au temps partiel est une solution permettant de répondre à ces contraintes. C'est également une réponse pour un certain nombre de salariés désireux de concilier un emploi avec des impératifs de vie familiale ou des choix de vie afin de poursuivre des études, exercer une autre activité ou s'inscrire dans une démarche personnelle.

La part significative de temps partiels pouvant exister dans les coopératives, bien qu'inférieure aux tiers des effectifs rendant obligatoire un accord, a conduit les partenaires sociaux à conclure le présent accord. Cet accord a pour objet d'organiser les modalités des temps partiels dans l'optique de répondre aux impératifs d'organisation tout en garantissant aux salariés des conditions d'activité leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Pour autant, les partenaires sociaux reconnaissent que cette forme d'emploi doit rester une exception dictée par des contraintes d'exploitation ou des choix personnels de salariés.

**Article 1 : Conditions de recours au temps partiel :**

Le recours au temps partiel, qu'il soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, s'inscrit dans le cadre de la réglementation en vigueur et selon les modalités particulières du présent accord. Le travail à temps partiel est une forme dérogatoire d'emploi qui suppose le volontariat du salarié.

Tout salarié peut demander, par écrit, à passer à temps partiel. Les postes à temps partiel font l'objet d'une communication dans les coopératives selon des modalités définies avec les institutions représentatives du personnel. Les coopératives disposent d'un délai d'un mois pour y apporter une réponse motivée à une demande de travail à temps partiel.

#### **Article 2 : durée minimale d'activité**

La durée minimale d'activité est fixée par semaine à 24 heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 et à 25 heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Étant précisé que pour les salariés à temps partiel embauchés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, la durée minimale est fixée à 24 heures.

Par exception, des durées inférieures sont possibles dans les cas suivants :

- Pour les jeunes de moins de vingt-six ans poursuivant des études. Dans ce cas, la durée du contrat et la répartition des heures est fixée par le contrat avec pour objectif de répondre aux besoins de l'activité tout en permettant la poursuite des études.
- Pour les salariés désirant choisir une durée compatible avec des contraintes personnelles telles que des obligations familiales ou l'exercice d'une autre activité professionnelle. La demande doit être formulée par écrit et être motivée.
- Pour les salariés visés par les dispositions de l'article 3 du présent accord.

#### **Article 3 : temps partiel à horaires réguliers :**

Indépendamment des exclusions de l'article précédent, un contrat d'une durée inférieure à celles visées à l'article précédent, peut être conclu sur demande écrite et motivée du salarié à conditions d'organiser la durée du travail avec des horaires fixes sur la journée ou la demi-journée.

#### **Article 4 : répartition du travail et périodes d'interruption d'activité**

Le nombre d'interruptions au cours de la journée est fixée à une, et la durée des interruptions peut aller jusqu'à 2 heures pour les emplois dont l'activité est directement impactée par la fréquentation des clients.

#### **Article 5 : heures complémentaires**

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

Leur durée ne peut ni excéder un tiers de la durée du contrat, ni porter le temps de travail à une durée supérieure à la durée légale ou conventionnelle.

Ces heures sont rémunérées selon les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur.

#### **Article 6 : compléments d'heures par avenant temporaire au contrat**

Des compléments d'heures peuvent être proposés aux salariés sur la base du volontariat.

Ces avenants sont possibles pour tous les cas où le recours au travail à temps partiel est légalement possible.

La durée maximale de chaque avenant est fixée à deux mois, sauf cas de recours justifiant d'une durée supérieure : maternité, activité saisonnière, congés pour raison familiale, et toute absence ponctuelle ou de longue durée.

Le nombre d'avenant proposant des compléments d'heures est limité à 8 par an et par salarié.

Les compléments d'heures sont réservés en priorité aux temps partiels du même service.

Les heures effectuées dans le cadre de ces nouveaux horaires sont des heures rémunérées selon les conditions réglementaires et conventionnelles en vigueur pour ce type d'heures.

#### **Article 7 : temps partiel aménagé sur une durée supérieure au mois**

Le temps partiel aménagé, en plus ou en moins, sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre de faire varier la durée du contrat sur la période retenue qui peut être trimestrielle, semestrielle ou annuelle, de sorte à maintenir la durée moyenne prévue au contrat. Ces dispositions ne concernent pas les salariés visés à l'article 3 du présent accord.

Le nombre d'interruptions sur la période de référence ne peut conduire à plus de 10 semaines d'interruption totale d'activité (hors congés payés).

Les changements d'horaire, modifiant le planning prévisionnel communiqué, sont soumis au respect d'un délai de prévenance (7 jours) qui peut être ramené à 3 jours avec l'accord du salarié en cas d'évènement perturbant le fonctionnement du service : absence non prévue, évènement imprévisible, panne, etc.

Le contrat, obligatoirement établi par écrit doit prévoir :

- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

- les modalités de paiement de la rémunération, sachant que le salaire ne peut être réduit si l'entreprise n'a pas mis le salarié en situation d'effectuer l'ensemble des heures prévues

Les entreprises pourront négocier des conditions particulières de mise en œuvre des dispositions du présent article sans qu'elles puissent être moins favorables que les dispositions légales.

#### **Article 8 : temps partiel pour les besoins de la vie familiale**

Le temps partiel peut être une réponse à la conciliation d'une vie professionnelle avec des contraintes familiales. Les coopératives s'engagent à faciliter la mise en œuvre des dispositifs existants, tel que congé parental, congé pour enfant malade, etc., dans le respect des conditions et modalités d'accès propres à chacun des cas prévus par la loi.

#### **Article 9 : information des institutions représentatives du personnel**

Les institutions représentatives du personnel sont informées au moins une fois par an selon les formes légales et réglementaires du nombre de demandes de dérogation à la durée minimale.

#### **Article 10 : passage à temps complet**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité de passage à temps complet.

#### **Article 11 : égalité de traitement**

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein et ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination ou perte de chance du fait de la nature de leur contrat. Les salariés à temps partiels doivent donc bénéficier de l'ensemble des droits et usages applicables au reste du personnel au prorata de leur salaire ou de leur durée de travail s'il y a lieu.

Toutefois, du fait de leur organisation de travail, ils peuvent faire l'objet de dispositions particulières destinées à tenir compte de leur rythme particulier de travail tel est le cas pour la prise des congés ou le suivi de formation professionnelle.

#### **Article 12 : formation professionnelle**

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle à la possibilité pour les salariés de suivre des actions de formation professionnelle ou de faire valoir leurs droits à formation. Pour ce faire, les coopératives s'engagent à répondre favorablement aux demandes des intéressés d'aménagement d'horaires pour suivre une formation, dès lors que cet

aménagement est compatible avec le bon fonctionnement du service ou de l'unité de travail. Un éventuel refus devra faire l'objet d'une réponse motivée par écrit.

**Article 13 : Champ d'application**

Les dispositions du présent avenant sont applicables aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du personnel des coopératives de consommateurs.

**Article 14 : Durée et date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'appliquera à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Par exception, les dispositions de l'article 2 s'appliqueront aux dates prévues dans cet article pour l'ensemble du personnel quelle que soit sa date d'entrée dans l'entreprise.

**Article 15: Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L2261-7 et L2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L2261-9 et suivants du code du travail.

**Article 16 : Formalité- Publicité**

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L 2231-6 et suivants du code de Travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 13 février 2014

Pour la FNCC

Christian ARGUEYROLLES



Pour les Organisations Syndicales

Fédération des Services - CFDT

Aline LEVRON

CFE - CGC - Agroalimentaire

Frédéric BARRAULT

CFTC - CSFV

Raphaël GUINA

Fédération du commerce - CGT

Richard BARON

FGTA-FO

Dejan TERELAV

