

## Le travail à temps partiel

- Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à **24 heures par semaine** (ou 104 heures par mois). Il existe cependant des exceptions permettant de fixer une durée du travail inférieure à 24 heures :
  1. en cas de demande du salarié
  2. pour les étudiants âgés de moins de 26 ans
  3. pour les contrats de travail signés avant la réforme (voir le calendrier en page 2)
  4. pour les CDD de remplacement signés **à partir du 31 janvier 2015**
  5. pour les contrats de moins d'une semaine signés **à partir du 31 janvier 2015**
- Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuelle sont majorées de **10% à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014** (aucune majoration avant cette date).
- Les heures complémentaires effectuées entre 10% et le tiers de la durée contractuelle demeurent **majorées de 25 %**.
- **Nouveau : les avenants temporaires sont de nouveau applicables depuis le 26 novembre 2025 pour les adhérents FNH et le seront pour tous, après l'extension ministérielle de l'accord de branche.**

### Textes

- [Loi n°2013-504 de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, article 12](#)
- [Loi n°2014-288 du 5 mars 2014, article 20, III](#)
- [Ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015](#)

A noter ! La présente fiche ne traite pas de certains cas particuliers, qui ne sont pas concernés par la durée minimale de 24 heures :

- Dans le cadre d'un **congé parental d'éducation**, la durée du travail peut être inférieure à 24 heures sans toutefois pouvoir être inférieure à 16 heures par semaine
- Dans le cadre d'un **mi-temps thérapeutique**, la durée du travail est décidée en accord avec la CPAM, le médecin du travail et le médecin traitant.

---

### Avertissement

La Fédération Nationale de l'Habillement vous informe sur la législation sociale.

Ces textes ont un caractère indicatif et non-exhaustif : ils relèvent, en effet, exclusivement de l'information juridique à but documentaire et ne traite pas tous les cas particuliers.

Vous êtes responsable de la consultation, de l'utilisation et de l'interprétation de la documentation fournie qui ne vous dispense ni de votre obligation de vous informer par vous-même ni de recourir aux conseils personnalisés d'un professionnel du droit.

## Table des matières

<b>I. Les clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel .....</b>	<b>3</b>
1. La qualification du salarié.....	3
2. Les éléments de la rémunération. ....	3
3. La durée hebdomadaire ou mensuelle, conforme à la durée minimale du travail .....	4
4. La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.....	6
5. Les cas dans lesquelles une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification.....	6
6. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.....	7
7. Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat. ....	7
8. Les sanctions .....	7
<b>II. Organisation du temps partiel .....</b>	<b>8</b>
<b>III. Modification de l'organisation du temps partiel .....</b>	<b>8</b>
<b>IV. Heures complémentaires .....</b>	<b>9</b>
<b>V. Les avenants temporaires .....</b>	<b>11</b>
<b>VI. Cumul d'emplois .....</b>	<b>11</b>
<b>VII. La priorité d'accès aux emplois à temps complet (article 38.8 de la CCN n°3241) .....</b>	<b>14</b>

## I. Les clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut être :

- Un contrat à durée **indéterminée**
- Un contrat à durée **déterminée**, à condition que le CDD soit conclu pour un motif autorisé par la loi: remplacement, accroissement temporaire d'activité, travail saisonnier.

Le contrat de travail initial, ainsi que ses avenants, doivent obligatoirement être **écrits**.

Le contrat doit comporter **7 clauses obligatoires** :

1. La qualification du salarié
2. les éléments de la rémunération
3. la durée hebdomadaire ou mensuelle
4. la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
5. les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
6. les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.
7. les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Si le contrat à temps partiel est un CDD, vous devez ajouter les clauses obligatoires propres au CDD, à savoir

- Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée pour le CDD de remplacement
- La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;
- La désignation du poste de travail
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Les 7 clauses obligatoires du contrat de travail à temps partiel :

### 1. La qualification du salarié

Il s'agit de son emploi, son statut et sa catégorie dans les grilles de classification.

*Exemple : vendeur de catégorie 5 employé.*

### 2. Les éléments de la rémunération.

Il s'agit du salaire de base, des primes éventuelles, des accessoires de salaire.

### 3. La durée hebdomadaire ou mensuelle, conforme à la durée minimale du travail

Le contrat de travail mentionne soit :

- une durée hebdomadaire (exemple : 25 heures)
- une durée mensuelle de travail (exemple : 108 heures).

→ Est-il possible de prévoir une durée annuelle de travail ?

Le temps partiel annualisé doit être prévu par un accord de branche ou un accord collectif d'entreprise. Un tel accord de branche n'existe pas dans la CCN n°3241.

Par conséquent, vous ne pouvez recourir au temps partiel annualisé que si vous avez pu négocier un accord collectif d'entreprise sur le sujet avec un délégué syndical désigné dans votre entreprise. Il n'est pas possible de négocier un tel accord dans une entreprise de moins de 11 salariés.

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat de travail doit être au moins égale à la **durée minimale de travail**.

- Avant la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, l'article 38 de la CCN n°3241 prévoyait une durée minimale de travail de 20 heures par semaine, sauf si le salarié était d'accord lors de son embauche pour travailler pour une durée inférieure. **Il suffisait que le salarié manifeste son accord en signant son contrat de travail.**
- La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a mis en place une **durée minimale** de travail de **24 heures** par **semaine** (ou l'équivalent mensuel de cette durée, soit 104 heures par mois) qui remplace la durée minimale de 20 heures de la CCN.

#### 5 exceptions :

1. **Le salarié demande une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine** pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles. **Cette demande est écrite et motivée.** En pratique, le courrier du salarié motivant sa demande sera annexé au contrat de travail.
2. **Le salarié demande une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine** pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures. **Cette demande est écrite et motivée.** En pratique, le courrier du salarié motivant sa demande sera annexé au contrat de travail.

**Pour ces 2 exceptions, les horaires du salarié doivent être obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.**

3. **Le salarié est un étudiant âgé de moins de 26 ans** poursuivant ses études.

4. Le contrat de travail signé **à partir du 31 janvier 2015** a une durée **inférieure ou égale à 7 jours** (contrats de 8 jours et plus). Ainsi, la durée du travail est libre pour un contrat d'une durée au plus égale à 7 jours et ne doit pas être proratisée sur la base de 24 heures.  
*Exemple : CDD d'une journée, la durée du travail peut être inférieure à 3 heures (24/7) (ordonnance du 29 janvier 2015, article L3123-14-1 du code du travail).*
5. Le contrat de travail est un **CDD de remplacement signé à partir du 31 janvier 2015**

**Cette nouvelle exception a été ajoutée par l'ordonnance du 29 janvier 2015 pour les CDD de remplacement signés à partir du 31 janvier 2015 (L3123-14-6).**

La durée minimale du travail de 24 heures n'est pas applicable aux CDD de remplacement d'un salarié en cas :

- a) D'absence
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Le rapport annexé à l'ordonnance précise que la durée minimale de 24 heures ne s'applique pas afin qu'un salarié dont la durée au contrat était inférieure à 24 heures puisse être remplacé par un salarié recruté au maximum sur la base de la durée contractuelle du salarié remplacé.

*Exemple : CDI de 20 heures signé le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Le CDD de remplacement pourra être signé sur la base de 20 heures.*

**A noter : les CDD conclus pour un autre motif (accroissement temporaire d'activité ou CDD saisonnier) restent soumis à la durée minimale de 24 heures par semaine s'ils ont une durée supérieure à 7 jours.**

#### **Nouveauté ordonnance !**

**Que doit faire l'employeur lorsque le salarié qui a demandé une durée du travail inférieure à 24 heures souhaite ultérieurement voir son temps de travail augmenté à hauteur de 24 heures (par exemple, si ses contraintes personnelles disparaissent) ?**

Le salarié qui a demandé par courrier motivé au moment de son embauche ou pendant l'exécution de son contrat de travail une durée inférieure à 24 heures par semaine **ne pourra pas revenir sur sa décision** (L3123-8 modifié).

En effet, selon le rapport annexé à l'ordonnance du 30 janvier 2015, le salarié dispose uniquement d'un droit d'accès prioritaire à un emploi disponible à 24 heures ou plus. Pour bénéficier de cet accès prioritaire, le salarié doit respecter la procédure définie à l'article 38.8 de la CCN n°3241 (voir la procédure au point VII de la présente fiche). En l'absence d'emploi disponible, **l'employeur pourra donc refuser le passage à 24 heures par semaine. Seule obligation à sa charge** : porter à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles.

#### **4. La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois**

Les parties ont le choix entre une répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

##### **A. Répartition entre les jours de la semaine**

Il s'agit de préciser dans le contrat de travail les jours de travail et le nombre d'heures par jour.

*Lundi : 4 heures, mardi : 5 heures, vendredi 4 heures, samedi 5 heures*

*OU*

##### **B. Répartition entre les semaines du mois**

Il s'agit de préciser le nombre d'heures sur les 4 semaines du mois.

*Répartition dans le cadre du mois : semaine 1 : 25 heures semaine 2 : 30 heures, semaine 3 : 25 heures, semaine 4 : 30 heures.*

A noter ! Le cadre hebdomadaire est plus rigide car chaque semaine doit comporter le même nombre d'heures par jour. Le cadre mensuel permet de prévoir un nombre d'heures par jour différent selon les semaines et un nombre d'heures par semaine différent selon les semaines du mois. Par contre, le nombre d'heures de chaque semaine doit se reproduire à l'identique chaque mois.

#### **5. Les cas dans lesquelles une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification.**

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail prévue au point 4 si une clause du contrat de travail le prévoit.

*Exemple : mardi : 5 heures, mercredi : 5 heures, jeudi : 5 heures vendredi 5 heures, samedi 5 heures. L'employeur souhaite que le salarié fasse désormais 6 heures le samedi et 4 heures le mardi (durée contractuelle inchangée de 25 heures par semaine).*

La clause doit prévoir à la fois :

1. les cas de modification. Exemples : absence d'un salarié ou du dirigeant, évènement particulier (soldes, promotions, inventaire, braderie, etc.), changement des horaires d'ouverture de la boutique, etc.
2. la nature de la modification. Exemples :
  - une répartition de la durée du travail sur tous les jours ouvrables et toutes plages horaires sans aucune restriction ;
  - une répartition de la durée du travail sur tous les jours ouvrables à l'exception des jours (ou demi-journées et/ou plages horaires) suivants <> ;
  - une répartition de la durée du travail sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires sous réserve que la durée journalière ne soit pas inférieure à <> heures ;
  - une répartition de la durée du travail sur tous les jours ouvrables, à l'exception des jours (ou demi-journées et/ou plages horaires suivantes <>) suivants :<> sous réserve que la durée journalière n'excède pas <> heures ou sous réserve que la durée journalière ne soit pas inférieure à <> heures>.

#### **6. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.**

Les horaires de travail (exemple : lundi : 14h-18h) ne doivent donc pas obligatoirement figurer dans le contrat. Le contrat doit seulement indiquer les modalités selon lesquelles le salarié sera informé **par écrit** de ses horaires journaliers, *Exemple : affichage des plannings / remise des plannings 15 jours à l'avance.*

#### **7. Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.**

Le contrat de travail doit préciser que le nombre d'heures complémentaires ne peut pas dépasser un tiers de la durée prévue au contrat (article 38 CCN n°3241).

#### **8. Les sanctions**

En l'absence d'un contrat de travail écrit ou en l'absence d'indication de la durée du travail et de sa répartition dans le contrat, le contrat est présumé conclu à **temps complet**.

L'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve par tout moyen, d'une part, qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de son employeur. Si l'employeur ne rapporte pas ces preuves, le contrat est requalifié à temps complet et l'employeur peut être condamné à verser un rappel de salaires correspondant à un emploi à temps complet sur 3 ans, alors même que le salarié aurait effectivement travaillé à temps partiel !

*Exemples d'éléments de preuve : des bulletins de salaire faisant apparaître l'accomplissement d'un travail à temps partiel, corroborés par des calendriers ou par des fiches horaires sur lesquels le salarié mentionne le nombre d'heures et les horaires.*

## **II. Organisation du temps partiel**

Si les horaires ne figurent pas dans le contrat de travail, le salarié doit en être informé par écrit selon des modalités définies dans le contrat (affichage ou remise individuelle de plannings).

La demi-journée de travail ne peut pas être inférieure à 3 heures de travail continu (contre 2 auparavant) et ne peut comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, qui ne pourra dépasser 2 heures.

A noter ! La coupure de 3 heures justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente n'est plus autorisée depuis la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Attention ! Lorsque le salarié demande par écrit une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine en raison de contraintes personnelles ou parce qu'il occupe plusieurs emplois, ses horaires doivent être obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

## **III. Modification de l'organisation du temps partiel**

### **Modification de la durée du travail**

La durée du travail indiquée dans le contrat de travail (exemple : 25 heures hebdomadaires) ne peut ni être augmentée, ni être diminuée par l'employeur sans l'accord du salarié (hormis bien sûr par le biais des heures complémentaires). De même, le salarié ne peut pas imposer une modification de sa durée du travail, à la hausse comme à la baisse.

### **Modification des horaires de travail**

- Les horaires quotidiens (exemple : 14h-18h) figurant sur les plannings transmis au salarié peuvent être modifiés par l'employeur avec un délai de prévenance raisonnable (exemple : 7 jours) ou sans délai si le salarié l'accepte.
- Lorsque les horaires quotidiens figurent dans le contrat de travail, l'employeur peut les modifier à condition qu'une clause prévoie cette variation<sup>1</sup>. A défaut de clause, l'accord du salarié est nécessaire.

Dans tous les cas (horaires prévus ou non au contrat), le salarié est en droit de refuser le changement d'horaires s'il est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, des responsabilités associatives, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

---

<sup>1</sup> Soc. 3 novembre 2010, n°09-41132).



## Modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois

Exemple :

*Un salarié a la répartition de la durée du travail suivante : mardi : 5 heures, mercredi : 5 heures, jeudi : 5 heures vendredi 5 heures, samedi 5 heures. L'employeur souhaite que le salarié fasse désormais 6 heures le samedi et 4 heures le mardi (durée contractuelle inchangée de 25 heures par semaine).*

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail si deux conditions sont remplies :

1. Le contrat de travail doit définir les cas (exemple : surcroît d'activité, absence d'un salarié ou du dirigeant, réorganisation des horaires collectifs du magasin...) et les modalités de la modification (plages horaires et jours possibles de travail).
2. La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Si ces deux conditions ne sont pas remplies, le salarié est en droit de refuser la modification proposée, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Si ces deux conditions sont respectées par l'employeur, le salarié ne peut pas refuser la modification, sauf si elle est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, des responsabilités associatives, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

## IV. Heures complémentaires

### • Définition

Les heures complémentaires (et non supplémentaires) sont des heures de travail que l'employeur peut demander au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée prévue dans son contrat.

*Exemple : un salarié doit travailler de 14h à 17h sur son planning. L'employeur lui demande de rester jusqu'à 18 heures (1 heure complémentaire).*

### • Limites

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires, sachant que cette limite est **le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle** prévue au contrat (article 38 CCN n°3241)<sup>2</sup>.

*Exemple :*

---

<sup>2</sup> A défaut de cette clause dans le contrat, l'employeur ne peut pas demander au salarié sauf accord de ce dernier d'effectuer des heures complémentaires. Le salarié peut également refuser d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites indiquées dans le contrat

-contrat de 24 heures hebdomadaires = 8 heures complémentaires sur la semaine

-contrat de 130 heures = 43 heures complémentaires sur le mois.

**ATTENTION ! Le dépassement de cette limite du 1/3 est pénalement sanctionné (amende de 5<sup>ème</sup> classe, soit 1500€), même si les heures complémentaires sont accomplies sur la base du volontariat. Soc. 2 septembre 2014.**

De plus, les heures complémentaires ne peuvent porter la **durée du travail au niveau de la durée légale du travail par semaine** (35 heures) ou par mois (151,67 heures). Dès qu'un salarié à temps partiel effectue un temps plein, son contrat de travail doit être requalifié en contrat de travail à temps plein (Soc.17 décembre 2014, n°13-20627).

*Exemple : contrat de 30 heures hebdomadaires. En théorie, le salarié pourrait effectuer 1/3 d'heures complémentaires, soit 10 heures par semaine. Mais, il ne pourra en effectuer que 4 pour rester sous 35 heures.*

Les heures complémentaires **ne peuvent pas être régulières** : lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives (environ 3 mois) ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, la durée du travail moyenne réellement accomplie par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée du travail prévue dans son contrat, celle-ci est modifiée, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. La durée du travail modifiée est égale à la durée antérieurement fixée à laquelle est ajoutée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement accomplie.

*Exemple : un salarié travaillant sur une base hebdomadaire de 25 heures ayant effectué 27 heures pendant 12 semaines consécutives est en droit de demander la réévaluation automatique de sa durée du travail à 27 heures.*

- **Recours aux heures complémentaires**

Lorsque des heures complémentaires sont demandées (il n'y a pas de formalisme particulier), l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, **un délai de prévenance de 5 jours ouvrés**. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles. Si l'employeur respecte le volume d'heures complémentaires prévu au contrat ainsi que le délai de prévenance, le salarié ne pourra pas refuser d'exécuter les heures complémentaires.

- **Rémunération des heures complémentaires**

-Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont **majorées de 10% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (pas de majoration avant cette date)**.

-Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

La rémunération des heures complémentaires ne peut pas être remplacée par un repos compensateur équivalent.

## V. Les avenants temporaires

Rappel de l'historique :

- Avant la loi de sécurisation de l'emploi, du 14 juin 2013, les avenants temporaires pouvaient être conclus depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2009 sur le fondement de l'article 38.8 de la CCN n°3241, dans le cadre de la priorité du salarié d'accéder à un emploi à temps complet. Sur demande du salarié, l'employeur devait porter à sa connaissance l'ensemble des emplois disponibles, selon une procédure précise. En cas d'emploi disponible pour une durée déterminée (par exemple pour un remplacement d'un salarié absent), l'affectation du salarié sur cet emploi était précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial, prévoyant l'augmentation **temporaire**, à la demande du salarié de son temps de travail. A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvait son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

Cependant, une jurisprudence du 7 décembre 2010 avait déjà remis en cause la légalité de ces avenants temporaires.

- La loi de sécurisation de l'emploi a mis en place un nouveau dispositif appelé le complément d'heures par avenant (L3123-25). L'employeur ne peut conclure un avenant temporaire que si une convention collective ou un accord de branche l'autorise.

L'accord de branche :

1° Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

2° Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

3° Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

**L'article 38.8 de la convention collective ne comportant pas ces mentions obligatoires, il est devenu inapplicable.**

Après une décennie de discussions et de tentatives de négociations infructueuses, la FNH et les organisations syndicales majoritaires ont signé le 23/10/2025 un accord qui apporte enfin une solution concrète et sécurisée pour les employeurs et les salariés de la branche.

### Motifs autorisés

- Accroissement temporaire d'activité lié aux **soldes**
- **Fêtes commerciales** (Saint-Valentin, fête des mères/pères...), **rentrée scolaire** (1ère semaine de septembre), **fêtes de fin d'année** (semaine de Noël)
- **Remplacement d'un salarié absent de courte durée** lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles
- Suivi d'une **formation choisie par le salarié**

### Nombre et durée

- **6 avenants maximum par an et par salarié**
- **Durée cumulée plafonnée à 10 semaines par an**
- **Cas particulier** : remplacement de courte durée → avenants illimités, mais durée limitée à 7 jours calendaires

### Rémunération des heures

- Heures effectuées dans le cadre d'un avenant temporaire : **majoration de 20 %**

### Volontariat du salarié

La demande résulte, en tout état de cause, de la seule volonté du salarié. L'augmentation temporaire de la durée du travail ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur. Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

### Procédure

L'employeur porte à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise les compléments d'heures disponibles. En cas de pluralité de candidatures, ce dernier devra arbitrer entre les salariés volontaires sur la base de critères objectifs, tels que notamment :

- La correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié avec les missions correspondant au complément d'heure
- Le fait que le salarié ait sollicité un accroissement de sa durée du travail dans les conditions fixées au point 9 de l'article 38.

Une fois l'arbitrage réalisé entre les salariés volontaires, l'employeur rédige un **avenant temporaire qui devra être signé des deux parties, et qui précise notamment le motif, la durée de date à date de l'avenant, la durée contractuelle de travail sur la période concernée et la rémunération mensualisée correspondante**. Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

En cas de refus d'une candidature volontaire, l'employeur communique au salarié une réponse écrite motivée précisant les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

L'avenant prend fin, de plein droit, à l'échéance du terme précis.

A l'issue de l'avenant, le salarié retrouve sa durée du travail antérieure à l'entrée en vigueur de l'avenant, sans qu'il puisse opposer l'accomplissement d'un horaire moyen supérieur, dans la mesure où cette augmentation temporaire de la durée du travail a été acceptée contractuellement.

### **Entrée en vigueur**

- **Employeurs adhérents à la FNH** : application dès la signature (après délai d'opposition syndicale de 15 jours) soit dès le 26/11/2025
- **Employeurs non adhérents** : application après extension ministérielle (+ 4/6 mois environ)

### **Important**

**Le complément d'heure ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail sous peine de requalification en contrat à temps complet.**

## **VI. Cumul d'emplois**

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler plusieurs emplois chez des employeurs différents, sous réserve de respecter les durées maximales de travail en « additionnant » chaque emploi : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, repos quotidien de 11 heures, repos hebdomadaire de 24 heures.

*Exemple : un salarié à temps partiel sur la base de 28 heures par semaine peut travailler auprès d'un autre employeur dans la limite de 16 heures hebdomadaires.*

En cas de dépassement des durées maximales, l'employeur doit mettre en demeure le salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver. Le refus d'obtempérer du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le salarié à temps partiel doit également respecter son obligation de loyauté. Cela ne signifie pas une obligation d'exclusivité, le salarié pouvant exercer une autre activité professionnelle, sous réserve que ce cumul ne soit pas préjudiciable à l'un de ses employeurs.

*Exemple de manquement à obligation de loyauté : salarié travaillant dans une boutique concurrente située en face du magasin.*

## VII. La priorité d'accès aux emplois à temps complet (article 38.8 de la CCN n°3241)

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le magasin ou dans l'entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent pour des raisons personnelles obtenir un emploi à temps partiel.

Pour bénéficier de la priorité d'emploi, le ou la salariée doit faire part de sa **demande par écrit à son employeur, tout moyen de preuve pouvant être retenu**. La demande du salarié précise la durée du travail souhaitée.

A compter de la réception ou de la connaissance de la demande du salarié, l'employeur informe le ou la salariée par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé de la liste personnalisée des emplois à pourvoir correspondant à sa catégorie professionnelle ou relevant d'un emploi équivalent.

L'employeur précise la nature juridique du contrat de travail (CDI, CDD), la durée du travail, les horaires, le lieu de travail et le salaire de l'emploi proposé.

Le ou la salariée dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la lettre pour faire connaître à l'employeur sa candidature par écrit par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre récépissé. Passé ce délai, l'absence de réponse équivaut à un refus du salarié de postuler à l'emploi proposé. La mention de ce délai et des conséquences de son expiration figurent dans la lettre de proposition de l'employeur.

A compter de la réception de la candidature du salarié, l'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires pour faire connaître au salarié sa réponse.

En cas d'acceptation de la candidature du salarié, un avenant écrit au contrat de travail signé des deux parties précise les nouvelles conditions d'emploi.

En cas de refus de la candidature du salarié, l'employeur doit en donner les raisons qui peuvent être :

- l'attribution de l'emploi à un autre salarié bénéficiaire d'une priorité légale ou conventionnelle choisi en fonction d'éléments objectifs ;
- en cas de demande de cumul d'emplois, l'incompatibilité de l'emploi du salarié avec la durée du travail, la répartition de la durée du travail ou les horaires de l'emploi proposé ;
- l'absence de correspondance entre la catégorie professionnelle ou les aptitudes professionnelles du salarié et l'emploi proposé ;
- les conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise étayées par l'employeur.