

## Accord du 23 octobre 2025

*(Non étendu, applicable à compter de sa date de signature)*

### **Signataires :**

Organisations patronales :

CNDL  
FNH

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC  
CFDT

### **PREAMBULE**

Cet accord annule et remplace l'article 38 du chapitre I – Dispositions générales de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (IDCC : 1483).

Conformément à l'article L. 2241-13 du code du travail, créé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les organisations liées par une convention de branche ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

La part de salariés à temps partiel dans la branche étant supérieure à ce seuil dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, les parties signataires ont engagé des négociations sur ce sujet.

C'EST DANS CES CONDITIONS QU'IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

### **Article 1 – Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er du chapitre Ier « Dispositions générales » de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au Journal officiel sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

## **Article 2 – Modification de l'article 38 du chapitre I – Dispositions générales**

### **ARTICLE 38**

#### **1. Définition et durée minimale du travail**

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en place dans les conditions prévues par le code du travail.

En l'absence d'accord sur la durée minimale hebdomadaire des salariés à temps partiel dans la branche, les dispositions légales sur le travail à temps partiel s'appliquent.

Pour rappel, le code du travail précise, s'agissant de la durée minimale du travail à temps partiel que

- Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail, sans pouvoir être inférieure à 24 heures par semaine.
- Une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit 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 la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. Dans ce cas, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures par semaine qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
- Une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. Dans ce cas, la condition du regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ne s'applique pas : cette dérogation constitue une faculté offerte par la loi et non une obligation ; il est suggéré aux entreprises d'organiser le temps de travail de manière à prendre en compte autant que possible les contraintes liées aux études.
- Une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire d'une durée au plus égale à 7 jours.
- Une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée dans les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.

Les dispositions ci-dessus constituent un simple rappel de la loi. Elles ne constituent pas des dispositions conventionnelles et peuvent donc changer avec toute évolution législative ou réglementaire à venir.

#### **2. Contrat de travail**

Le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit. Il doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- La qualification du salarié

- Les éléments de sa rémunération
- La durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié
- Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat

Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, il doit comporter, outre les mentions énumérées ci-dessus, toutes les clauses obligatoires pour ce type de contrat.

### **3. Rémunération**

Le taux horaire des salariés à temps partiel est le même que celui d'un salarié à temps complet qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (10 % à la date de signature du présent accord), en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur (25 % à la date de signature du présent accord).

### **4. Horaires de travail**

Les horaires de travail sont les heures de début et de fin de travail.

La répartition quotidienne des horaires de travail d'un salarié à temps partiel est déterminée comme suit :

- Une demi-journée de travail effectif dont la durée ne peut être inférieure à 3 heures de travail
- La journée de travail ne pourra comporter plus d'une coupure, laquelle ne pourra être supérieure à 2 heures

Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum 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 garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

De façon à éviter le morcellement de la journée de travail, il est suggéré aux entreprises d'étudier notamment la possibilité d'offrir des emplois à caractère polyvalent.

## **5. Modification de la répartition de la durée du travail fixée au contrat**

Le contrat définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du temps de travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification.

Conformément au code du travail, la modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque le contrat a prévu les modalités et les cas de modification de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement si la modification est incompatible avec l'une des situations suivantes :

- Obligations familiales impérieuses ;
- Suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- Responsabilités associatives ;
- Période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document obligatoirement transmis au salarié.

## **6. Heures complémentaires**

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. A défaut, l'employeur ne peut demander au salarié, sauf accord de ce dernier, d'effectuer des heures complémentaires.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur, en plus de la rémunération mensualisée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée contractuellement prévue donnent lieu aux majorations légales en vigueur.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, 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.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

De même, le refus d'effectuer des heures complémentaires, dans les limites prévues au contrat de travail, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement lorsque le salarié est informé dans des délais inférieurs à ceux fixés ci-dessus.

En revanche, le salarié informé dans ces délais ne pourra refuser d'exécuter les heures complémentaires prévues au contrat.

## **7. Application des dispositions conventionnelles**

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés occupés à temps complet.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1. L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques sont toujours calculés pour leur durée calendaire
2. La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non la perte de salaire, des délais de " protection " (longue maladie, maternité) sont également toujours attribuées pour la même durée calendaire que pour le personnel à temps complet. Le calcul de l'indemnité de congés payés (sauf si l'application de la règle du 1/10 s'avère plus favorable) s'effectue suivant la règle du maintien du salaire sur la base de l'horaire moyen accompli au cours des 12 mois précédant le congé.

Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel. De ce fait, le chômage d'un jour férié compris dans l'horaire habituel de travail n'entraînera aucune réduction de leurs salaires et appointements.

## **8. Encadrement du recours aux compléments d'heures par avenant**

### **a. Définition des avenants temporaires et principe de volontariat**

Conformément au code du travail, il est prévu qu'un salarié à temps partiel puisse demander d'augmenter temporairement sa durée du travail au-delà de la durée fixée par son contrat de travail notamment dans les cas suivants :

- 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
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce ;
- Fêtes commerciales (c'est-à-dire : fête des mères/pères, grands-mères/grands-pères, Saint Valentin), rentrée scolaire (1ère semaine de septembre) fêtes de fin d'année (semaine de Noël)

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.

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.

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.

b. Nombre et durée des avenants

- Suivi d'une formation choisie par le salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise consécutif aux soldes telles que définies à l'article L. 310-3 du code de commerce, fêtes commerciales ou de fin d'année/rentree scolaire

Six avenants peuvent être conclus au maximum par an et par salarié. La durée cumulée des avenants ne peut excéder dix semaines par an.

- Remplacement de courte durée lorsque l'absence est imprévisible et ne permet pas le recours à un contrat de travail temporaire dans les délais utiles

Le remplacement susvisé peut donner lieu à un avenant temporaire sous réserve que la durée de chaque avenant n'excède pas 7 jours calendaires.

c. Majorations des heures effectuées dans le cadre des avenants

Les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel, dans le cadre d'un avenant temporaire donneront lieu à une majoration du taux horaire du salaire de base de 20 %.

Les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu aux majorations légales (25 % à la date de signature du présent accord).

## **9. Garanties individuelles**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, ou à défaut dans la même 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.

Il est rappelé que le code du travail prévoit une dérogation selon laquelle les étudiants de moins de 26 ans peuvent notamment bénéficier d'un contrat à temps partiel d'une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires.

A l'expiration du motif ouvrant droit à la dérogation, ces salariés sont prioritaires pour demander à bénéficier des éventuels postes disponibles dans l'entreprise dont la durée du travail est supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires.

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. Les mentions 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.

Dans le cas où la priorité d'emploi se réalise sur un emploi à durée déterminée, l'affectation du salarié sur cet emploi sera précédée de la signature d'un avenant au contrat de travail initial dans les conditions fixées au point 8 (complément d'heures par avenant), prévoyant l'augmentation temporaire, à la demande du salarié et en application de l'article L. 3123-8 du code du travail, de son temps de travail.

A l'issue de la période d'augmentation du temps de travail contractuellement convenue, le ou la salariée retrouvera son emploi d'origine, selon ses anciens horaires.

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, le dépassement de la durée légale du travail ou 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

## **10. Suivi**

Il est créé une commission de suivi de l'application du présent accord.

Elle est composée de deux collègues :

- Un collègue « salarié » comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires
- Un collègue « employeur » d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par la Fédération Nationale de l'Habillement.

La commission de suivi se réunira au moins une fois par an et présentera aux membres de la CPPNI un bilan annuel.

### **Article 3 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les petites entreprises.

### **Article 4 – Révision**

Toute demande de révision ou de dénonciation doit respecter les règles en vigueur.

### **Article 5 - Durée - Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Les dispositions du présent accord sont applicables à compter de sa date de signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

### **Article 6 - Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès

des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail et sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.