Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : **1505** | **COMMERCE DE DÉTAIL ALIMENTAIRE NON SPÉCIALISÉ**

Avenant du 2 juillet 2026
à l'accord du 17 janvier 2023
relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail

NOR : *ASET2650878M*

IDCC : *1505*

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

FECP ;

Synadis bio,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

UNSA CS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 17 janvier 2023, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations représentatives des employeurs ont signé un accord relatif à la durée et aux modalités d'aménagement du temps de travail dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé.

Par arrêté du 22 mars 2024, publié au *Journal officiel* du 3 avril 2024, le ministre du travail a exclu certaines dispositions de l'extension de l'accord à toutes les entreprises de la branche. Le 22 mai 2024, les organisations signataires ont saisi le ministre en charge du travail pour soumettre une analyse différente de celle des services instructeurs. Elles ont également pris l'engagement de modifier et clarifier les dispositions exclues.

Réunies les 7 avril et 22 mai 2026, les organisations syndicales représentatives des salariés et les organisations représentatives des employeurs dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé ont procédé à la modification de plusieurs articles de la convention collective, relatifs aux dispositifs conventionnels de durée et d'aménagements du temps de travail.

Ces nouvelles dispositions interviennent dans un contexte économique évolutif, les entreprises doivent s'adapter aux nouveaux modes de consommation, amplifiés notamment par les contraintes liées à des évènements exceptionnels et imprévisibles (crises sanitaires ou autres).

Article 1er | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de préciser :

– les principes de recours au travail de nuit dans les entreprises de la branche, conformément aux articles L. 3122-1 et suivants du code du travail ;

– la mise en œuvre des règles relatives aux jours fériés, conformément aux articles L. 3133-1 et suivants du code du travail ;

– le régime des heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, conformément aux articles L. 3123-17 et suivants du code du travail ;

– le statut du salarié à l'issue du congé pris dans le cadre du compte épargne-temps, conformément aux articles L. 3151-1 et suivants du code du travail.

Article 2 | *Modifications des dispositions conventionnelles*

Le présent accord annule et remplace les dispositions conventionnelles ayant le même objet, prévues aux articles suivants du chapitre IV « Durée du travail » de la convention collective du commerce de détail alimentaire non spécialisé :

– article 30-1 « Principes du travail de nuit » ;

– article 30-5-3 « Repos compensateur des travailleurs de nuit » ;

– article 30-5-7 « Mesures destinées à favoriser l'articulation de la vie professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales » ;

– article 32 « Jours fériés » ;

– article 34-4 « Heures complémentaires (dans le cadre du contrat de travail à temps partiel) » ;

– article 35-5 « Statut du salarié (dans le cadre du compte épargne-temps) ».

Les dispositions de la convention collective sont désormais rédigées comme suit :

> « Article 30-1 | Principes
>
> Le travail de nuit n'est pas un mode habituel d'organisation du travail en dehors des justifications liées aux impératifs techniques du bon fonctionnement de l'activité économique, et lorsqu'aucune autre organisation du travail ne permet d'assurer dans des conditions satisfaisantes la continuité de ces activités.
>
> Dans ce contexte, les justifications du recours au travail de nuit sont liées à :
>
> – la nécessité d'approvisionner le magasin, en dehors des heures d'ouverture au public, dans le respect de la sécurité et des conditions de travail des salariés, des normes de sécurité alimentaire, des réglementations relatives à la circulation des véhicules de livraison sur la période de travail de jour, notamment lorsque des arrêtés municipaux sont pris, en application de l'article L. 2213-1 du code général des collectivités territoriales ;
>
> – la nécessité de mettre les marchandises, notamment alimentaires, en rayon, et, en général, de préparer le magasin en dehors de son ouverture au public.
>
> Il s'agit notamment de prendre en compte :
>
> – la concentration des arrivages de marchandises sur des créneaux nocturnes ou très matinaux en lien avec les contraintes réglementaires imposées à la logistique urbaine (zones de restriction de circulation, encadrement municipal des horaires de livraisons imposant des livraisons nocturnes ou très matinales…) ;
>
> – les impératifs en matière d'hygiène, de conservation, de traçabilité et de sécurité alimentaire applicables à certains produits et qui nécessitent des traitements dans des délais très restreints après réception ;
>
> – la conjugaison de la durée incompressible des opérations de déchargement, de contrôle de conformité et de qualité, de tri et de réassort des produits, de prépara-

tion des commandes et de disponibilité des produits en rayon dès l'ouverture à la clientèle ;

– la limitation la plus stricte des activités de manutention ou de maintenance dans le magasin (opérations de réception, de stockage, de rotation des stocks…) concomitamment avec la présence et la circulation de la clientèle pour garantir la sécurité des salariés et des clients.

L'organisation de ces opérations sur la période de nuit, pour des équipes limitées et spécifiquement formées apparaît dès lors indispensable pour assurer la continuité de l'activité économique dans des conditions optimales de sécurité tant à l'égard des salariés qu'à l'égard de la clientèle, conformément aux obligations de sécurité de l'employeur en vertu de l'article L. 4121-1 du code du travail ainsi qu'aux dispositions du code de la construction et de l'habitation relatives à la sécurité des établissements recevant du public, notamment les articles L. 143-1 et suivants visant à prévenir les risques d'incendie.

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit tel que défini à l'article 30.2.1 du présent accord.

Article 30-5 | Dispositions particulières applicables aux travailleurs de nuit

30-5-3. Repos compensateur des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé et attribué par année civile ou période de 12 mois consécutifs dans les conditions suivantes :

– 1 jour par an proratisé lorsque, selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, le salarié accomplit 3 heures de son travail quotidien au cours de la période de nuit, sans que le nombre d'heures travaillées de nuit soit égal ousupérieur à 300 ;

– 1 jour ouvré si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est compris entre 300 et 900 heures ;

– 2 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 900 heures et inférieur ou égal à 1 300 heures ;

– 3 jours ouvrés si le nombre d'heures travaillées pendant la période de nuit, au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs retenue par l'entreprise est supérieur à 1 300 heures.

Ce repos compensateur est pris par journée entière ou demi-journée au cours de l'année civile ou de la période de 12 mois consécutifs qui suit celle de leur acquisition.

30-5-7. Mesures destinées à favoriser l'articulation de l'activité professionnelle nocturne avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Tout travailleur de nuit qui souhaite exercer un travail de jour en raison d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante…) bénéfice d'une priorité pour un emploi similaire ou équivalent.

De même, et conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du code du travail, le salarié est fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que celui-ci est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit fera l'objet d'une attention particulière, afin de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Préalablement au recrutement ou à l'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit, l'employeur s'assure que chaque salarié concerné dispose d'un moyen de transport lui permettant d'effectuer, en toute sécurité, le trajet entre son domicile et son lieu de travail aux horaires de prise ou de fin de poste.

Lorsque ce contrôle révèle l'absence ou l'insuffisance des moyens à la disposition des salariés concernés, l'employeur met en place un dispositif complémentaire et en vérifie l'effectivité une fois par an.

Le dispositif complémentaire mis en place par l'employeur est ouvert aux salariés dont les horaires de prises ou de fin de poste se situent pendant la période de nuit définie à l'article 30-2 de la convention collective, et qui ne disposent, pour le trajet entre leur domicile et leur lieu de travail et à l'horaire prévu :

– ni d'un moyen de transport collectif adapté (absence de desserte, horaires incompatibles, fréquence insuffisante, conditions de sécurité manifestement insuffisantes ou dégradées) ;

– ni d'un moyen de transport individuel habituellement utilisé pour les trajets domicile – lieu de travail (voiture, deux-roues motorisé ou non-motorisé, trajet piéton…) et permettant d'effectuer le trajet dans des conditions raisonnables de sécurité et de durée, compte tenu notamment de la distance entre le lieu de travail et le domicile, de la configuration des lieux (éclairage, isolement, risques particuliers), et de la situation personnelle du salarié.

Le dispositif complémentaire consiste en la prise en charge par l'employeur d'un moyen de transport individuel de type VTC, taxi ou transport à la demande, à hauteur de 100 % du coût de la course, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail, le trajet inverse ou le trajet aller-retour en fonction de l'horaire de prise ou de fin de poste, et sur présentation d'un justificatif daté et personnalisé. Le coût de la course doit correspondre à un coût raisonnable ou habituel d'un trajet en taxi ou en VTC pour la distance, la zone géographique et l'horaire concernés.

Les conditions de mise en œuvre de ce dispositif (information, modalités de remboursement ou de prise en charge directe, procédure de demande, délais, justificatifs) sont définies par accord d'entreprise ou, par défaut, par une décision unilatérale de l'employeur portée à la connaissance des salariés. Ces modalités doivent être simples, rapides et accessibles afin de garantir l'effectivité du transport.

Le dispositif prévu fait l'objet d'une information aux salariés lors de leur affectation à un poste dont l'horaire de prise ou de fin se situe pendant la période de nuit. L'information décrit le dispositif, ses conditions d'ouverture et modalités de mise en œuvre, ainsi que la liste des interlocuteurs compétents à son sujet au sein de l'entreprise. L'information est faite par tous moyens et renouvelée une fois par an.

La prise en charge des trajets de nuit a la nature d'un remboursement de frais professionnels, elle ne peut être considérée comme une prime de sujétion ou de pénibilité. Elle ne se substitue ni ne s'ajoute aux primes de nuit ou majorations de salaires prévues par ailleurs.

En outre, tout travailleur de nuit qui rencontre des difficultés ponctuelles ou durables pour effectuer le trajet entre son domicile et le lieu de travail, ou le trajet inverse dans des conditions de sécurité suffisantes, peut saisir son employeur en vue de rechercher une solution adaptée pour remédier à ces difficultés.

L'employeur organise alors un entretien dans un délai maximum de 3 jours ouvrés, pour examiner la situation conjointement avec le salarié et mettre en place les aménagements possibles et propres à remédier, parmi lesquels :

– mise à disposition ponctuelle ou durable d'un moyen de trajet alternatif, selon le caractère ponctuel ou durable des difficultés rencontrées ;
– adaptation de l'horaire de travail ;
– changement temporaire ou définitif d'affectation sur un poste de jour, selon le caractère ponctuel ou durable de la difficulté rencontrée, et en fonction des possibilités de l'entreprise.

Article 32 | *Jours fériés*

Dans l'ensemble du territoire national, les fêtes légales, ci-après désignées sont des jours fériés : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre. Dans les départements du concordat (Moselle, Bas-Rhin, Haut-Rhin), le Vendredi saint et le 26 décembre sont également des jours fériés.

Chaque salarié bénéficie, chaque année, du chômage collectif ou individuel de 5 jours fériés, en plus du 1er mai qui est un jour férié chômé et payé et selon les modalités suivantes :

– lorsque les jours fériés sont chômés collectivement par l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur informe les salariés, chaque début d'année, des cinq jours retenus qui seront chômés. Dans ce cas, les salariés dont la journée ou la demi-journée habituelle de repos coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte), bénéficient, en compensation d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée et déterminée en accord avec l'employeur ;
– lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement, un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés est mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences.

Dans tous les cas :

– le chômage de ces cinq jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle, sous réserve qu'ils aient été présents le jour précédant et le jour suivant la fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou en cas d'absence préalablement prévue par l'employeur ;
– les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération ;
– en cas d'embauche en cours d'année civile, le nombre de jours fériés chômés sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés.

À l'exception du jour férié travaillé à l'occasion de la journée de solidarité, auquel les présentes dispositions ne sont pas applicables, les jours fériés travaillés donneront lieu, au choix du salarié :

– soit à un repos compensateur équivalent au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application d'accords collectifs ou individuels prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours ;
– soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaires contractuel en sus de la rémunération mensuelle.

Article 34 | *Travail à temps partiel*

Article 34-4 | 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 le tiers de la durée prévue dans le contrat de travail en cours au moment de la réalisation de ces heures complémentaires.

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 elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de sanction ou de licenciement.

Article 35 | *Compte épargne-temps*

Article 35-5 | Statut du salarié en congé

Le salarié ne pourra réintégrer l'entreprise de façon anticipée qu'avec le consentement de l'employeur. »

Article 3 | *Entreprises de moins de cinquante salariés*

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, qui n'ont pas conclu d'accord collectif sur le même objet. Les organisations syndicales d'employeurs 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 4 | *Suivi de l'accord*

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives assurent, chaque année, le suivi de la mise en œuvre du présent avenant en CPPNI.

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 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à partir du jour qui suit son dépôt auprès des services compétents.

Une demande d'extension sera adressée au ministère du travail.

Article 6 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le présent avenant 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 du commerce de détail alimentaire non spécialisé, il est déposé auprès de la direction générale du travail, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Article 7 | *Révision et dénonciation*

Les organisations signataires de l'avenant, ou ayant adhéré à la convention collective, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective et des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 2 juillet 2026.

(Suivent les signatures.)