

Brochure n° 3272

Convention collective nationale
IDCC : 1760. – JARDINERIES ET GRAINETERIES

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2011
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE À OBJET DÉFINI
NOR : ASET1250317M
IDCC : 1760

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des jardineries graineteries estiment nécessaire la mise en œuvre du contrat à objet défini créé à titre expérimental par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Les parties reconnaissent en effet l'existence au sein des entreprises de la branche de missions ponctuelles nécessitant des savoir-faire externes. Pour autant, la réglementation des contrats classiques à durée déterminée est inadaptée compte tenu des durées trop courtes ou exigeant des motifs de recours inadaptés aux situations rencontrées. De plus, dans les emplois liés à ces missions, le fait pour l'ingénieur ou le cadre de mener sa mission à son terme est non seulement un objet de satisfaction personnelle mais aussi le meilleur moyen de démontrer sa capacité à occuper un autre emploi, que ce soit dans l'entreprise l'employant en contrat à objet défini ou dans une autre entreprise.

Dans ce contexte, les parties ont convenu de la nécessité de s'engager dans la voie du contrat à durée déterminée à objet défini tel que visé par l'article 6 de la loi du 25 juin 2008.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord a un champ d'application identique à celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale du 3 décembre 1993.

Article 2

Objet du contrat

Le contrat mis en œuvre par le présent accord permet l'embauche en contrat à durée déterminée d'ingénieurs titulaires du diplôme d'ingénieur ou de cadres définis par l'annexe IV de la convention collective pour la réalisation des objets suivants :

- travaux de recherche de nature temporaire ;
- réalisation de missions ponctuelles ;
- conseil et assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées, notamment dans la mise en œuvre de démarches d'évaluation ou de développement de la qualité.

Ce contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Article 3

Durée et rupture du contrat

Le contrat mis en œuvre par le présent accord a une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

Il ne peut pas être renouvelé.

Il prend fin automatiquement avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, cette date pouvant être différente de la date prévisible visée au contrat. Un délai de prévenance de 2 mois doit toutefois être respecté.

Il peut également être rompu, par l'une ou l'autre des parties, de façon anticipée pour une cause réelle et sérieuse, au bout de 18 mois, puis au bout de 24 mois. Cette rupture sera précédée d'un entretien préalable et d'un délai de prévenance de 2 mois.

Les cas et conditions de rupture anticipée du contrat prévus par les articles L. 1243-1 et suivants du code du travail sont également applicables au contrat à objet défini.

Article 4

Contenu du contrat de travail

Le contrat à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :

1. La mention spécifique « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
2. L'intitulé et les références du présent accord instituant ce contrat ;
3. Une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;
4. La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
5. L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
6. Le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
7. Une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat à durée déterminée à objet défini peut comporter une période d'essai telle que prévue au code du travail pour les contrats à durée déterminée.

Article 5

Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue du contrat, les relations contractuelles du travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité spécifique d'un montant égal à 10 % de sa rémunération totale brute, qui se substitue à l'indemnité prévue aux articles L. 1243-8 et suivants du code du travail. Cette indemnité est également versée lorsque la rupture du contrat pour un motif réel et sérieux, à sa date anniversaire de conclusion, résulte de l'initiative de l'employeur.

Article 6

Garanties offertes au salarié

Le contrat à objet défini est régi par le titre IV du livre II de la première partie du code du travail à l'exception des dispositions qui lui sont spécifiques. Le salarié concerné bénéficie en outre de garanties visant à lui permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Il bénéficie, pendant l'exécution du contrat, d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la VAE.

Il bénéficie également d'une aide au reclassement, pouvant consister à rendre ce salarié prioritaire sur les postes créés disponibles ou devenus disponibles conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 25 juin 2008. Cette aide pourra aussi résulter de l'accès à la formation professionnelle continue postérieurement à l'échéance du contrat sous réserve d'en mobiliser les moyens avant la fin de celui-ci.

Il bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant 12 mois à compter de la fin d'exécution du contrat, s'il en fait la demande pendant le même délai, pour tout emploi disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et ceux à durée déterminée.

Il bénéficie, au cours du délai de prévenance, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence, pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de 2 heures hebdomadaires sans diminution de salaire. Ce droit cesse dès que le salarié a trouvé l'emploi recherché.

A l'issue du contrat, le salarié sous contrat à objet défini bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée dans l'entreprise, compatibles avec sa qualification et ses compétences.

Article 7

Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour durée indéterminée sous réserve d'une confirmation législative du dispositif expérimental de l'article 6 de la loi du 25 juin 2008 au-delà du 26 juin 2013.

A défaut de confirmation, le présent accord sera caduc au 25 juin 2013. Dans cette hypothèse, des contrats à objet défini pourront être conclus en application du présent accord, à partir de son entrée en vigueur et jusqu'au 25 juin 2013.

Il entrera en vigueur à compter de son extension.

Article 8

Dépôt. – Extension

Après expiration du délai d'opposition et en application des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signé des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions légales.

Article 9

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Peuvent adhérer sans réserve au présent accord toute organisation syndicale de salariés ou d'employeur représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt des conditions prévues par voie réglementaire.

L'adhésion confère à l'organisation les mêmes droits et obligations que les parties signataires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions des articles 1.3 et 1.5 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 13 décembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNMJ.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;

FGTA FO.