

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

IDCC : 43. – **ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

ACCORD DU 25 OCTOBRE 2018

RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE ET
AU CONTRAT DE TRAVAIL DE CHANTIER (OU D'OPÉRATION)

NOR : ASET1851202M

IDCC : 43

Entre :

FICIME ;

CGI ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit : d'une part, dans le cadre des nouvelles opportunités offertes par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018) aux branches professionnelles et d'autre part, dans le souhait des partenaires sociaux de démontrer la pertinence du dialogue social de branche pour élaborer une norme au plus près du besoin des entreprises.

Le présent accord a pour objet de répondre aux problématiques inhérentes à la compétitivité et à l'emploi, et de privilégier le statut de salarié face au développement de nouvelles formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre d'un contrat de travail (par exemple l'auto-entrepreneuriat) qui n'assurent pas de garanties conventionnelles aux individus.

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les partenaires sociaux considèrent que la branche doit se doter d'outils permettant de contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne, mais également de faciliter l'innovation.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et qu'à ce titre, le contrat de travail à durée indéterminée doit demeurer la norme de référence d'emploi.

Ces nouvelles dispositions visent notamment à sécuriser le recours aux contrats de chantier ou d'opération et à offrir des garanties aux salariés concernés.

Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 1223-8 du code du travail, il appartient à l'accord collectif de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou pour la durée d'une opération.

En application de l'article L. 1223-9 du code du travail, l'accord collectif étendu fixe :

- la taille des entreprises concernées ;
- les activités concernées ;
- les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
- les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
- les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
- les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Enfin, en application de l'article L. 1242-8 du code du travail en matière de contrat à durée déterminée, il est également offert la possibilité à la branche de négocier :

- la durée totale du contrat à durée déterminée ;
- le nombre maximal de renouvellements possibles ;
- la détermination des modalités de calcul du délai de carence ;
- les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux 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.

Article 1^{er}

Définitions des contrats de chantier (ou d'opération) et du contrat à durée déterminée

1.1. Le contrat de travail de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est un type de contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat permet, à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, il s'agit en conséquence d'un contrat particulier conclu strictement pour la durée du chantier ou de l'opération, qui prend ainsi fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat sont réalisées.

L'opération doit en outre nécessairement donner lieu à « un livrable ».

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Il ne peut donc pas avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Toutefois, la possibilité de recourir à ce type de contrat est subordonnée aux conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Enfin, il est précisé que la durée de la période d'essai retenue pour un contrat de chantier ou d'opération est celle prévue à l'article 9 de la convention collective nationale n° 3100 en matière de contrat à durée indéterminée de droit commun.

Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail par lequel une entreprise recrute un salarié pour une durée limitée aux conditions telles que définies aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail.

En vertu de l'article L. 1242-2 du code du travail, un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et uniquement dans les cas énumérés par la loi.

La durée de ce contrat, le nombre de renouvellement ainsi que le délai de carence sont prévus à l'article 5 du présent accord.

Article 2

Cas de recours au contrat de chantier ou d'opération

2.1. Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

2.2. Opérations visées

Les partenaires sociaux décident par le présent accord que le recours au contrat de chantier ou d'opération soit réservé aux cadres et aux agents de maîtrise et exclusivement réservé aux opérations nécessitant une expertise et une technicité particulière à l'entreprise :

- opération informatique spécifique ;
- opération technique spécifique ;
- opération commerciale spécifique.

Ces opérations doivent être précisément définies et temporaires.

Le contrat de chantier ou d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération spécifique ou à l'opération spécifique dans son ensemble.

Article 3

Conditions, contreparties et garanties inhérentes au contrat de chantier (ou d'opération)

3.1. Rémunération du salarié

Les partenaires sociaux conviennent que compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification majoré de 10 %.

S'agissant des salariés cadres au forfait jours, la majoration de 10 % s'ajoute à la rémunération forfaitaire spécifique déjà prévue par la convention collective pour cette catégorie de salariés (le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés).

3.2. Information du salarié sur la nature du contrat

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée et obligatoirement par écrit.

Il doit notamment comporter les mentions suivantes :

- la mention précisément intitulée « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description succincte du chantier ou de l'opération, objet du contrat ;
- le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
- la durée minimale du contrat, laquelle ne pourra être inférieure à 12 mois ;
- les modalités de rupture du contrat prévues à l'article 4 du présent accord.

Durant l'exécution du contrat de chantier ou d'opération, l'employeur devra informer les salariés en contrat de chantier ou d'opération des emplois disponibles en contrat à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification situés dans l'entreprise sur le territoire national.

3.3. Information obligatoire des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise (CSE ou CE ou délégués du personnel)

L'employeur devra informer et consulter les instances représentatives du personnel préalablement à la conclusion du contrat de chantier ou d'opération. Lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur informe les instances représentatives du personnel sur :

- le nombre de contrats de chantiers ou d'opération conclus ;
- les activités précisément concernées ;
- l'objet défini du chantier ou de l'opération ;
- la durée prévisible du chantier ou de l'opération.

En outre, la liste des métiers concernés par un CDI d'opération ou de chantier dans l'entreprise doit être arrêtée par un avis conforme des instances représentatives du personnel ou par un accord d'entreprise.

3.4. Modalités d'information des partenaires sociaux de la branche

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent au secrétariat de la branche (secretariat@ccnie.org), chaque année, au cours du premier trimestre, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
- le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire.

Ces informations sont transmises aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (C2PNI) de la branche, laquelle établira une fois par an un bilan des contrats de chantier ou d'opération.

3.5. Formation du salarié

Les titulaires du contrat de chantier ou d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 4

Modalités de rupture du contrat de chantier ou d'opération

4.1. Rupture à l'initiative de l'employeur liée à la fin de chantier ou de l'opération

En application des dispositions prévues à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose exclusivement sur une cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, la rupture d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis, les documents sociaux de fin de contrat remis par l'employeur (solde de tout compte, attestation Pôle emploi...).

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique suivante :

ANCIENNETÉ PAR ANNÉE	INDEMNITÉ CONVENTIONNELLE SPÉCIFIQUE aux CDI d'opération et de chantier (en mois de salaire)
1	0,33
1,5	0,5
2	0,75
2,5	0,75
3	1
3,5	1
4	1,25
4,5	1,25
5	1,5
5,5	1,5
6 et plus	1,75

4.2. Rupture anticipée suite à la non-réalisation ou la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

En cas d'impossibilité de réalisation ou de fin anticipée du chantier ou de l'opération, la lettre de licenciement comporte l'indication des causes ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Dans ce cas, et afin de garantir au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération une durée d'emploi, le délai de prévenance en cas d'interruption anticipée du chantier ou de l'opération au cours des 12 premiers mois suivant l'embauche du salarié est porté à 4 mois.

4.3. Autres cas de rupture

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, rupture conventionnelle...) obéissent aux règles légales et conventionnelles du CDI.

4.4. Information du salarié sur les contrats à durée indéterminée disponibles

Par ailleurs, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre-temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur dans un délai de 2 mois à compter de la même date.

La lettre de licenciement mentionne cette priorité de réembauchage.

Article 5

Durée, renouvellement et délai de carence du contrat à durée déterminée

Il est rappelé que le contrat de travail à durée déterminée est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

5.1. Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

5.2. Durée totale et renouvellements

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 24 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximal de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à trois.

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de la période de « passation » avec le salarié qui l'a remplacé durant son absence.

Par conséquent, le terme du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 1 semaine en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- pour une absence supérieure à 1 mois : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 semaines pour le remplacement d'un salarié cadre.

5.3. Délais de carence

Il est rappelé que le délai de carence est la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre.

Les partenaires sociaux considèrent que le respect des dispositions légales en vigueur (art. L. 1244-1 à L. 1244-3 du code du travail) introduit une complexité manifeste pour l'entreprise sans apporter une garantie supplémentaire au salarié, concernant le cas de figure spécifique suivant :

- d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise ;
- puis, succédé par un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.

En application de l'article L. 1244-3, 2° du code du travail, il convient par conséquent de permettre à 2 contrats à durée déterminée sur un même poste, et concernant l'hypothèse précisément susvisée, de se succéder sans délai.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

– lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Concernant les autres cas de successions de contrats à durée déterminée, les délais de carence légaux tels que définis à l'article précité s'appliqueront.

5.4. Contrats temporaires

Les dispositions sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées aux articles 2.1 et 5.1 susvisés.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Révision de l'accord

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article 8

Dénonciation de l'accord

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 9

Publicité et date d'effet de l'accord

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi. Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)