

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales  
**INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

---

ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AU RECOURS ET À LA DURÉE DES CONTRATS  
DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : ASET1950240M

IDCC : 87, 135, 211

Entre :

UNICEM ;

FIB,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En vertu des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, les partenaires sociaux relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction ont, d'une part, souhaité adapter et aménager les règles régissant les contrats de travail à durée déterminée aux contraintes auxquelles les entreprises peuvent être confrontées dans leurs activités. Les dispositions du présent accord s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices relevant des conventions collectives susvisées.

Ils ont décidé d'autre part, de permettre aux entreprises qui le souhaitaient de recourir, au dispositif du contrat de travail à durée déterminée à objet défini pour les ingénieurs et cadres.

Notamment, les commandes du secteur du bâtiment et des travaux publics peuvent être soumises à d'importantes variations dans le temps et dans les volumes. Les entreprises peuvent engager des projets ponctuels nécessitant de recourir à des ressources humaines temporaires complémentaires.

Les partenaires sociaux veulent ainsi permettre aux salariés et aux employeurs concernés de disposer d'un ensemble de règles claires en vue de l'exécution d'une mission précise. L'objectif poursuivi est bien de définir un véritable cadre juridique créateur de droits, d'obligations et de garanties.

Les dispositions du présent accord ne doivent cependant pas avoir pour effet de déroger au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de l'emploi au sein de la branche.

C'est pourquoi ils souhaitent rappeler que le recours aux contrats à durée déterminée, aux contrats de mission des salariés temporaires, ne doit pas avoir pour effet de pourvoir à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Cas de recours*

Les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction rappellent que les règles de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée doivent respecter celles fixées par les articles L. 1242-2 et suivants, et L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit ou encore la durée de la période d'essai.

#### **Article 2**

##### *Renouvellement des contrats*

Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée est porté à 3, sans que la durée totale desdits contrats ne dépasse la durée de 18 mois.

Comme énoncé dans le préambule, les partenaires sociaux rappellent que la durée du contrat de travail à durée déterminée telle que fixée par le présent article, y compris en tenant compte des renouvellements, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date du présent accord de branche, ni aux contrats conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2.

#### **Article 3**

##### *Délai de carence*

#### **Article 3.1**

##### *Durée et calcul du délai de carence*

##### 3.1.1. Durée de carence de fin de contrat

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de

travail à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

### 3.1.2. Durée de carence des renouvellements

Le délai de carence se calcule en fonction de la durée du contrat et de son ou ses renouvellements. Ce délai de carence ne peut excéder soit 31 jours calendaires soit 22 jours en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

### 3.1.3. Durée de carence des contrats courts

Pour les contrats d'une durée inférieure à 14 jours, comprenant le cas échéant les renouvellements, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellements inclus (L. 1244-3-1 2°) et se calcule en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

## **Article 3.2**

### *Exception au délai de carence*

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent de déterminer comme suit le cas dans lequel les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en dehors des cas déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du code du travail.

Ainsi, en cas de contrat à durée déterminée avec terme précis conclu pour le remplacement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence de la personne occasionne un dépassement de la durée du contrat, renouvellement compris, les dispositions précitées relatives au délai de carence ne sont pas applicables.

## CHAPITRE II

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE PROJET À OBJET DÉFINI POUR LES INGÉNIEURS ET CADRES

## **Article 4**

### *Objet du contrat de projet*

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt de donner aux entreprises la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise. Cette possibilité n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Ces dispositions sont exclusivement réservées aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

Ce type de contrat peut être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Il peut être recouru au contrat de projet à objet défini lorsque les entreprises sont amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

- en cas de projet informatique important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement...) ;

– en cas de lancement d’une nouvelle activité, produits ou services.

Sous réserve des dispositions du présent accord, les règles de conclusion, d’exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

## **Article 5**

### *Durée du contrat de projet*

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l’objet d’un renouvellement.

## **Article 6**

### *Forme et contenu du contrat de projet*

Le contrat de travail conclu dans le cadre de l’article 4 du présent accord doit comporter :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l’intitulé et les références de l’accord collectif qui institue ce contrat ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- la durée de la période d’essai ;
- l’événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l’arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause rappelant les termes de l’article L. 1243-1, alinéa 2, du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l’alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l’une ou l’autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en pratique à l’issue du 24<sup>e</sup> mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l’initiative de l’employeur, le salarié perçoit l’indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

## **Article 7**

### *Fin du contrat de projet*

Le contrat prend fin avec la réalisation de l’objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d’un délai de prévenance de 2 mois.

L’employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l’aide au reclassement, à la validation des acquis de l’expérience, à la priorité de réembauche et à l’accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l’employeur s’engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l’emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d’une priorité d’accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l’entreprise (liste de postes disponibles).

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l’employeur ou le salarié justifie d’un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l’issue du 24<sup>e</sup> mois).

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 8**

##### *Commission de suivi*

Une fois par an, un bilan du nombre des CDD et des contrats de mission des salariés temporaires sera effectué en CPNEFP et une réflexion pourra être menée entre les partenaires sociaux sur la nécessité de revoir les dispositions du présent accord.

#### **Article 9**

##### *Champ d'application*

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises du secteur d'activité professionnel, toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris les TPE/PME de moins de 50 salariés, peuvent recourir aux dispositions ci-dessus développées.

#### **Article 10**

##### *Durée et suivi de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

#### **Article 11**

##### *Adhésion, révision, dénonciation*

Les règles d'adhésion au présent accord sont fixées par les dispositions des articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives et à l'ensemble des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

La procédure de révision est engagée conformément aux dispositions du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

#### **Article 12**

##### *Dépôt et publicité*

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

### **Article 13**

#### *Notification de l'accord*

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Fait à Paris, le 5 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

---

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

#### **Dans la classe 14 : minéraux divers**

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

#### **Dans la classe 15 : matériaux de construction**

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08 : produits en béton

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

#### **Dans la classe 87 : services divers (marchands)**

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)