

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

Brochure n° 3005 T4

Convention collective nationale
IDCC : 3212. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome IV : Cadres)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À L'EMPLOI DURABLE ET AUX CONTRATS COURTS
NOR : ASET1950246M
IDCC : 2614, 3212

Entre :
FNTP ;
CNATPP,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction,

D'autre part,

réunis dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), mise en place par accord du 23 mai 2018 dans la branche des travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage et s'appuie sur le diagnostic annexé au présent accord, issu pour l'essentiel des données de l'Unédic complétées par des informations de la CNETP et d'enquêtes statistiques de la FNTP quand l'Unédic n'avait pas certains chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les partenaires sociaux de la branche des travaux publics, révèle que :
– 82 % des contrats de travail dans les entreprises de travaux publics sont des contrats à durée indéterminée (CDI) en 2016 ;

- les recours aux contrats à durée déterminée (CDD) de 31 jours ou moins sont marginaux : 2 % de l'embauche en contrats courts pour 2016 ;
- les recours aux contrats de travail temporaire (CTT) ⁽¹⁾ de 31 jours ou moins sont en revanche importants. Il est enregistré 2,3 fois plus d'embauches en CTT de 31 jours ou moins que d'effectif de salariés à la fin de l'année 2016. Pour autant, le recours aux contrats de travail temporaire a pour effet de préserver l'emploi permanent et s'explique notamment par :
 - la saisonnalité de l'activité ;
 - l'absence de visibilité des entreprises sur le volume de leurs marchés du fait des contraintes budgétaires de la maîtrise d'ouvrage publique et d'une activité par nature cyclique.

Dans la mesure où le contrat de travail à durée indéterminée est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les partenaires sociaux sont attachés au respect par les entreprises du principe selon lequel un contrat à durée déterminée ou temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des entreprises.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'emploi direct des travailleurs en contrat de travail à durée indéterminée pour éviter les risques de dumping social et d'enfermement des salariés dans des situations de précarité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont la volonté de travailler, d'une part, sur des mesures permettant d'allonger les durées d'emploi et, d'autre part, de sécuriser les parcours professionnels dans la branche des travaux publics pour favoriser l'insertion et la stabilité dans l'emploi, y compris des personnes éloignées du marché du travail.

À ce titre, les partenaires sociaux veillent à assurer la qualité des outils de formation initiale et continue de la profession. À l'heure où la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel renforce de manière significative le rôle des branches professionnelles dans la formation, la branche des travaux publics s'engage à mobiliser ses entreprises, son réseau et ses établissements de formation pour former, qualifier et insérer durablement dans l'emploi.

Concernant plus spécifiquement l'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'une voie d'excellence et prennent des engagements en matière d'augmentation du nombre d'apprentis dans les années à venir.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent aussi leur attachement au dispositif de clauses d'insertion dans les marchés publics, qu'ils ont notamment exprimé dans une position commune en date du 31 mai 2012. Dans la mesure où ces clauses prennent en particulier en compte les efforts de long terme engagés par les entreprises à destination de personnes en difficultés professionnelles ou de jeunes en recherche d'emploi, elles sont un vecteur d'intégration sociale et d'insertion professionnelle, et peuvent constituer une réponse utile à la problématique de l'emploi durable.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015.

(1) Le terme de contrat de travail temporaire correspond à celui de contrat de mission, employé indifféremment dans le présent accord.

**MESURES PERMETTANT DE MODÉRER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS
ET D'ALLONGER LES DURÉES D'EMPLOI****Article 2***Modalités de calcul du délai de carence*

Pour réduire les délais d'attente entre les contrats courts et favoriser ainsi un retour plus rapide vers l'emploi, le présent accord aménage les délais de carence en mettant en place des règles incitatives pour les contrats de plus de 1 mois ⁽²⁾.

Conformément aux articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, il ne peut être recouru à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat a pris fin ni à un contrat de travail à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Par dérogation aux alinéas précédents, lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est de plus de 1 mois, le délai de carence est égal à 20 % de cette durée, sans pouvoir excéder 10 jours calendaires.

Le délai de carence est décompté en jours calendaires. Lorsqu'il expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Lorsqu'il n'aboutit pas à un nombre entier, il convient de l'arrondir à l'entier immédiatement supérieur si la fraction est supérieure ou égale à 0,5 ⁽³⁾, et à l'entier immédiatement inférieur lorsque la fraction est inférieure à 0,5 ⁽⁴⁾. Dans l'hypothèse où le calcul du délai de carence conduirait à un résultat inférieur à 1 jour, un délai de 1 jour calendaire devra être respecté.

Article 3*Cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas*

Conformément aux articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du code du travail, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

(2) La durée de 1 mois est décomptée en mois calendaire. À titre d'exemple, un contrat qui débute le 1^{er} décembre a une durée de 1 mois lorsqu'il prend fin le 31 décembre. Il en est de même lorsque le contrat débute le 10 janvier et se termine le 9 février.

(3) Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 33 jours calendaires, le délai de carence est égal à 6,6, arrondi à 7 jours calendaires.

(4) Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 41 jours calendaires, le délai de carence est égal à 8,2, arrondi à 8 jours calendaires.

- assurer le remplacement de l’une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du code du travail ;
- au titre de l’article L. 1243-3 du code du travail, pour les contrats à durée déterminée⁽⁵⁾.

Le délai de carence n’est également pas applicable lorsque le salarié ou l’intérimaire est à l’initiative d’une rupture anticipée du contrat ou lorsqu’il refuse le renouvellement de son contrat.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, lorsque deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus en cas d’accroissement temporaire d’activité se succèdent, le délai de carence prévu à l’article 2 du présent accord ne s’applique pas dès lors que le premier contrat a une durée initiale de plus de 1 mois.

Article 4

Renouvellements du CDD et du contrat de mission

Conformément aux dispositions des articles L. 1243-13-1 et L. 1251-35-1 du code du travail, à défaut de stipulation contraire dans une convention ou un accord de branche, le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Le renouvellement du contrat initial ne saurait être assimilé à une succession de contrats.

Par le présent accord, le nombre de renouvellements est porté à quatre lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de mission, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, est de plus de 1 mois.

Ces dispositions ne s’appliquent pas aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l’article L. 1242-3⁽⁶⁾ du code du travail ni au CDD à objet défini conclu en application de l’article L. 1242-2, 6°, du code du travail.

Le renouvellement ne pourra pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales en vigueur et correspondant au motif pour lequel il a été conclu.

Par ailleurs, les parties rappellent qu’un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise.

TITRE II

MESURES RELATIVES À L’ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA GESTION DE L’EMPLOI

Article 5

Information sur les postes disponibles en CDI dans l’entreprise

Conformément aux articles L. 1242-17 et L. 1251-25 du code du travail, l’employeur ou l’entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés titulaires d’un contrat à durée déterminée ou d’un contrat de mission la liste des postes en contrats à durée indéterminée à pourvoir dans l’entreprise, lorsqu’un tel dispositif d’information existe déjà pour les salariés bénéficiant d’un contrat à durée indéterminée.

(5) Il s’agit du CDD conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l’employeur s’engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

(6) Voir note 5.

Article 6

Rappel sur l'existence de dispositifs d'aménagement de la durée du travail

Conscients du caractère cyclique de l'activité des entreprises de travaux publics, qui connaît d'importantes variations, les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler qu'il existe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci peuvent être en particulier un moyen d'adapter la durée du travail des salariés permanents au carnet de commandes et limiter ainsi le recours à des contrats courts.

Article 7

Expérimentation du CDI intérimaire dans le secteur des travaux publics

Le secteur des travaux publics recourt de façon notable au travail temporaire.

Afin de favoriser l'emploi durable dans le secteur et pour tenir compte des besoins de la profession, les partenaires sociaux souhaitent s'engager à titre expérimental dans la promotion du CDI intérimaire, pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cette fin, une étude quantitative et qualitative du CDI intérimaire dans le secteur sera effectuée avec l'appui de la fédération Prism'emploi.

Les résultats obtenus feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux avant le 31 décembre qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Si les données recensées le permettent, un objectif de progression, annuel ou pluriannuel, sera fixé par la branche. Il fera l'objet d'un suivi régulier et d'une communication adaptée auprès des entreprises adhérentes.

Article 8

Abondement du compte personnel de formation

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés titulaires de contrats courts pour lesquels cet accès est rendu plus difficile en raison d'une alternance de courtes périodes d'emploi, un dispositif d'abondement du compte personnel de formation (CPF) est mis en place en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du code du travail.

Ce dispositif est réservé aux salariés en contrat à durée déterminée dont la durée totale, prévue par le contrat, est égale à 1 mois ou moins, renouvellements compris.

Il n'est pas ouvert aux travailleurs temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices, dans la mesure où ces dernières ne sont pas en relation d'emploi direct avec ces salariés et ne sont pas en capacité de financer leur compte personnel de formation.

Le montant de l'abondement correspond au montant arrêté pour la conversion en euros de 1 heure de formation au CPF⁽⁷⁾. Il est dû à chaque salarié occupé par contrat à durée déterminée tel que défini au 2^e alinéa du présent article. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11 du code du travail.

L'abondement est versé par l'entreprise dans les conditions réglementaires à paraître. Il est dû autant de fois que l'entreprise fait appel à des salariés éligibles au dispositif.

(7) À la date de conclusion de l'accord, le projet de décret prévoit que ce montant est fixé à 15 €.

TITRE III

MESURES PERMETTANT DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES JEUNES ET LES POPULATIONS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

Article 9

Mesures favorisant l'insertion professionnelle des jeunes

Au regard des résultats du diagnostic, 30 % des salariés embauchés en CDD court en 2014 ont moins de 25 ans et 65 % ont un niveau inférieur au baccalauréat (dont 29 % détiennent un CAP/BEP), contre respectivement 29 % et 47 % au niveau national et interprofessionnel.

Conscients de la proportion importante des jeunes dans les embauches et des besoins des entreprises en main-d'œuvre formée et qualifiée, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des actions concrètes pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et améliorer la qualité de leurs formations afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Les partenaires sociaux des travaux publics entendent mobiliser leur réseau, les entreprises du secteur, et les établissements de formation de la profession pour former, qualifier et insérer durablement les jeunes. Pour ce faire, un contrat d'étude prospective dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 (PIC) a été réalisé pour définir les besoins de la profession et adapter l'offre de formation en conséquence. Cette étude, achevée en janvier 2019, alimentera l'observatoire des métiers et les travaux de la CPNE TP.

La branche des travaux publics s'engage à augmenter les effectifs d'apprentis de 50 % d'ici 2023, pour passer de 8 000 à 12 000 apprentis.

Cette action visant à promouvoir les métiers des travaux publics et l'apprentissage est complétée par un partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, dont l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des élèves dans la profession des travaux publics, notamment en favorisant les visites d'entreprises et les interventions de professionnels dans les classes, et en augmentant le nombre de stages d'observation proposés aux élèves de 3^e (objectif de 16 000 collégiens durant l'année scolaire 2018-2019).

Article 10

Mesures en faveur des populations rencontrant des difficultés d'insertion

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, prévoit plusieurs dispositifs expérimentaux en faveur des travailleurs handicapés exclus du marché du travail et des populations rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi :

- du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. 67) ;
- du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2022, les entreprises adaptées auront la possibilité de créer des entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'activité de ces entreprises agréées consistera à faciliter l'accès à l'emploi durable de ces travailleurs sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap, et à conclure avec eux des contrats de mission dont la durée peut être portée à 24 mois, renouvellement compris (art. 79) ;
- pour une durée de 3 ans, dans les régions volontaires définies par un arrêté ministériel, les collectivités territoriales pourront mettre à disposition d'un employeur, à titre gratuit et pendant une durée maximale de 6 mois, une personne rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret, non paru à la date de conclusion du présent accord (art. 88).

Dans la mesure où le recours aux contrats de mission est important dans la profession et répond à la fois aux besoins des entreprises et aux caractéristiques du secteur d'activité, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir, par tout moyen, ces mesures expérimentales auprès des entreprises, afin d'améliorer la qualification et l'insertion professionnelles de ces travailleurs dans les travaux publics.

Ces mesures expérimentales pourraient être notamment mobilisées dans la mise en œuvre des clauses d'insertion prévues dans les marchés publics que les entreprises du secteur exécutent. À cet effet, les partenaires sociaux mèneront des actions de sensibilisation auprès des collectivités territoriales pour garantir un maximum d'effectivité au dispositif.

Enfin, afin de répondre aux difficultés rencontrées par de nombreux réfugiés dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, une convention cadre relative à l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans le secteur des travaux publics a été conclue avec la ministre du travail le 6 février 2018, dans le cadre du programme national HOPE (hébergement orientation parcours vers l'emploi).

Des déclinaisons de ce programme via l'OPCA de la construction sont déployées dans plusieurs régions (Hauts-de-France, Grand Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les partenaires sociaux encouragent ces initiatives ou des actions similaires qui tendent à la promotion de l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans la profession par les mécanismes de l'alternance entre l'entreprise et la formation.

La profession s'engage à promouvoir auprès des entreprises, et tout particulièrement les TPE/PME, le recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour les problématiques d'insertion des publics visés par le présent titre.

TITRE IV

MESURES AMÉLIORANT LE RECENSEMENT DES CONTRATS COURTS DANS NOTRE SECTEUR

Article 11

Suivi

Pour apprécier l'impact des mesures mises en œuvre par le présent accord, les partenaires sociaux élaboreront tous les 3 ans un bilan quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts dans la branche des travaux publics, sous réserve que les données soient disponibles.

Article 12

Pour une évolution des enquêtes statistiques

Lors de l'élaboration du diagnostic, les institutions fournissant les données statistiques au niveau national et interprofessionnel ont rencontré de nombreuses difficultés pour transmettre aux partenaires sociaux un bilan quantitatif et qualitatif fidèle à la situation des contrats courts dans notre profession.

Or l'efficacité des mesures de modération du recours aux contrats courts et d'allongement des durées d'emploi dépend d'une analyse réaliste des contraintes de l'activité et des besoins des différents acteurs économiques.

C'est pourquoi, pour appréhender au mieux la problématique des contrats courts dans la branche des travaux publics, les partenaires sociaux souhaitent que soient affinées les données statistiques et les analyses produites par les organismes institutionnels en charge de ces études.

À titre d'exemple, certains contrats deviennent courts et sont comptabilisés alors qu'ils résultent :

- de refus de conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée proposé par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat court ;
- de CDD ou de contrat de mission dont la période d'essai a été rompue.

Aussi, les partenaires sociaux réaliseront une lettre commune dans laquelle il sera proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre cet objectif. Dans les plus brefs délais, cette lettre sera portée par la partie la plus diligente auprès des acteurs institutionnels intéressés.

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 13

Adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les règles applicables en matière de recours aux contrats courts et d'emploi durable dans le secteur des travaux publics.

Compte tenu du caractère nécessairement général de ces dispositions qui doivent, dans un souci d'effectivité, s'appliquer à l'ensemble des entreprises, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 14

Dépôt

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 15

Extension. – Durée. – Entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 16

Révision et dénonciation

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée d'application, sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord, ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, à condition d'être notifiées dans les formes prévues pour la dénonciation aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)