

Brochure n° 3084

Convention collective nationale
IDCC : 1431. – OPTIQUE-LUNETTERIE DE DÉTAIL

ACCORD DU 14 MARS 2019
RELATIF AU DÉLAI DE CARENCE APPLICABLE
ENTRE DEUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

NOR : ASET1950763M
IDCC : 1431

Entre :

FNOF ;

ROF,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi durable passe par cette forme de contrat. Pour rappel, au sein de la branche optique-lunetterie, 9 salariés sur 10 sont en contrat à durée indéterminée.

Néanmoins, les parties rappellent que le recours aux contrats courts participe également d'un développement de l'emploi et répond à des besoins de recrutement au sein de la branche.

Ainsi, tout particulièrement, au sein de la branche de l'optique – lunetterie de détail il est régulièrement fait recours au CDD dans le cadre de dispositif de formation en alternance. Par ailleurs, le recours au CDD est régulièrement utilisé pour procéder à des remplacements de personnel absents, notamment pendant les périodes de congés.

Dans ces situations, l'obligation tenant au respect d'un délai de carence s'avère être une source de complexité, et peut de surcroît priver des salariés d'opportunité d'emploi. Or, l'ordonnance n° 2017-1387 a prévu la possibilité d'adapter, par convention ou accord collectif de branche, les dispositions relatives notamment au calcul du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée et les conditions dans lesquelles ce délai n'est pas applicable.

C'est donc afin de fluidifier le recours aux CDD avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité simplifier la succession de contrats à durée déterminée sur un même poste.

Tel est l'objet du présent accord.

Les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes :

Section 1

Contrat de travail à durée déterminée et délai de carence

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, 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 1^{er}

Contrats successifs sur un même poste ou avec un même salarié

Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre de cas, limitativement énumérés par la loi.

À défaut, le salarié est fondé à demander la requalification de son contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

Article 1.1

Modalités de calcul du délai de carence

Le code du travail institue un délai de carence, calculé selon les modalités suivantes :

- un 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 ;
- 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.

Article 1.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Les parties au présent accord déclarent que le délai de carence peut constituer un frein à l'emploi et une source inutile de complexité dans un certain nombre de cas.

C'est la raison pour laquelle elles conviennent que le délai de carence n'est pas applicable :

- lorsqu'un contrat de professionnalisation⁽¹⁾ fait immédiatement suite à un contrat à durée déterminée proposé au même salarié, ce premier contrat n'excédant pas une période de 3 mois ;
- en cas de succession d'un contrat de professionnalisation⁽¹⁾ par un contrat à durée déterminée avec ce même salarié, ce second contrat n'excédant pas la limite de la durée fixée par les dispositions légales ;
- entre deux contrats à durée déterminée conclus avec un même salarié ou des salariés différents afin de permettre le remplacement de salariés successivement absents, sur un même type de poste.

Article 1.3

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

(1) Il est rappelé que le délai de carence n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage.

Section 2
Dispositions finales

Article 2

Champ d'application

Les parties précisent que les dispositions du présent accord sont applicables à toutes les entreprises définies par la convention collective nationale du 2 juin 1986, indépendamment du nombre de salariés dans leurs effectifs.

En conséquence, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent que le présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

L'article L. 2261-7 du code du travail définit les organisations syndicales ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision du présent accord.

La validité d'un avenant de révision sera subordonnée au respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 5

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires sous réserve du respect du délai de préavis de 3 mois, et du respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7

Formalités de publicité et de dépôt

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)