

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 11 AVRIL 2019
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE
DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

NOR : ASET1950976M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord de branche est conclu en application de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail.

Cette dernière permet à un accord de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération.

Ce dispositif est une réponse adaptée à des projets d'entreprises dont la pérennité n'est pas assurée, couvrant de longues périodes où il n'est pas toujours possible de recourir à une autre forme de travail salarié telle que le contrat de travail à durée déterminée (CDD).

Le CDI de chantier doit permettre d'intégrer dans les effectifs de l'entreprise des personnes qui auraient contracté avec l'entreprise sous la forme de l'auto-entrepreneuriat ou de la prestation de service.

Les partenaires sociaux ont donc décidé d'adopter, au travers du présent accord, cette nouvelle possibilité offerte par le législateur, tout en l'encadrant par des règles de sécurité et de garantie pour les intéressés.

Ainsi, ces entreprises auront la possibilité d'embaucher un salarié sous CDI de chantier ou d'opération selon les dispositions définies par la branche visant à encadrer et harmoniser les pratiques.

Article 1^{er}

Définition du contrat de travail à durée indéterminée de chantier ou d'opération

Un CDI de chantier ou d'opération, tel que prévu aux articles L. 1223-8 et suivants du code du travail est un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération menée dans l'entreprise. À ce titre, il obéit aux règles légales et conventionnelles applicables aux CDI, sous réserve des dispositions suivantes.

La période d'essai ne pourra en aucun cas excéder le quart de la durée prévisionnelle du CDI de chantier, et ce dans la limite de celle prévue à l'article 31.4 des clauses générales, sans pouvoir être renouvelée.

Il est précisé que le chantier ou l'opération, objet du CDI, ne peut excéder une durée prévisionnelle de 5 ans. Les partenaires sociaux invitent les entreprises à recourir au CDI lorsqu'un chantier ou une opération à une durée prévisionnelle est supérieur à 5 ans.

Une opération ou un chantier peut comprendre une succession de missions faisant appel à des compétences différentes. Ainsi, pour un même chantier ou une même opération, les salariés en CDI de chantier ou d'opération peuvent être amenés à intervenir avec un début ou un terme de contrat différent en fonction de la succession des différentes missions.

Article 2

Taille des entreprises concernées

Le CDI de chantier ou d'opération peut être conclu par toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique, quel que soit son effectif.

Le seuil maximum de salariés embauchés en CDI de chantier est plafonné :

- à 5 % des effectifs de l'entreprise, dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- à 10 % des effectifs de l'entreprise, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

Article 3

Cas de recours et activités concernées

Toutes les activités inhérentes à l'entreprise peuvent faire l'objet d'un CDI de chantier ou d'opération. Ce dernier doit néanmoins contribuer au développement, à l'attractivité ou à la préservation de la compétitivité de l'entreprise ou de l'emploi.

L'entreprise ne peut recourir au CDI de chantier ou d'opération que si :

- la pérennité du projet n'est pas assurée, compte tenu des éléments connus au moment de l'embauche ;
- la durée prévisionnelle du chantier ou de l'opération est inférieure ou égale à 5 ans.

L'entreprise devra avoir préalablement identifié le périmètre de l'activité pouvant faire l'objet d'un CDI de chantier ou d'opération, ainsi que les compétences nécessaires à la bonne réalisation du chantier ou de l'opération.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, le CSE sera informé trimestriellement, le cas échéant, sur les CDI de chantier ou d'opération au sein de l'entreprise.

Article 4

Mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat

Lors de son embauche, le salarié devra être informé :

- sur la nature particulière de son contrat afin d'éclairer son consentement, qui tout en obéissant aux règles du contrat de travail à durée indéterminée a pour objet la réalisation d'un projet ou d'une opération qui sera précisée dans son contrat ;
- des missions qui lui seront confiées dans le cadre du chantier ou de l'opération.

Article 5

Contrepartie en termes de rémunérations accordées aux salariés

Le salaire de base du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est majoré de 5 % et fera l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paye.

Le salaire de base ne pourra être inférieur à celui des salariés exerçant un emploi équivalent, relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable.

Article 6

Garanties en termes de formation pour les salariés concernés

Les salariés embauchés en CDI de chantier ou d'opération bénéficient du plan de développement des compétences de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés occupant un contrat de travail à durée indéterminée classique.

Article 7

Modalités de rupture du contrat

La fin du chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constituent un motif spécifique de rupture du contrat.

La rupture du contrat de chantier ou d'opération repose sur une cause réelle et sérieuse, conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail.

Cette rupture est soumise à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel, prévue par les articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

La rupture interviendra à l'issue de la durée du préavis visée à l'article 35 des clauses générales. La procédure de licenciement pourra être initiée pour faire coïncider la fin du CDI de chantier ou d'opération avec le terme du préavis. À la fin du chantier ou de l'opération, l'entreprise devra vérifier qu'il n'y a pas de poste disponible dans l'entreprise compatible avec les compétences de l'intéressé et lui proposer un autre poste le cas échéant.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue du chantier ou de l'opération pour lequel, le salarié a été embauché, son contrat de travail se poursuit sous la forme d'un CDI.

Article 8

Contreparties en termes d'indemnité de licenciement accordées aux salariés

Les salariés en CDI de chantier ou d'opération licenciés à la fin dudit contrat bénéficieront d'une indemnité, égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, majorée d'une prime égale à :

- 10 % de la rémunération brute totale versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale inférieure ou égale à 1 an ;
- 8 % de la rémunération brute totale versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans ;
- 6 % de la rémunération brute totale versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée supérieure à 3 ans et inférieure ou égale à 5 ans.

Cette prime n'est pas due :

- en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure
- lorsque le salarié refuse une proposition d'embauche en contrat de travail à durée indéterminée, à l'issue de son CDI de chantier, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 9

Modalités adaptées de rupture de ce contrat si le chantier ou l'opération ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée

Dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération se termine de manière anticipée, l'employeur aura informé le salarié de l'échéance anticipée en respectant les délais de prévenance prévus à l'article 32 des clauses générales majoré d'un mois. En parallèle, l'entreprise recherchera dans l'entreprise s'il existe un autre poste disponible compatible avec les compétences de l'intéressé. À défaut de poste disponible ou en cas de refus du salarié, il pourra entamer la procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse. Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles applicables au licenciement pour motif économique.

Article 10

Priorité de réembauche

Les salariés licenciés pour fin de chantier bénéficieront d'une priorité de réembauche, de préférence en contrat de travail à durée indéterminée, pendant, un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, les salariés concernés seront informés de tout emploi disponible correspondant à leurs compétences.

La lettre de licenciement devra mentionner la priorité de réembauche.

Article 11

Bilan d'application

Un bilan d'application de ce dispositif à 5 ans sera présenté aux organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Un point intermédiaire sera présenté aux organisations syndicales à 3 ans, en fonction des données disponibles.

Article 12

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Révision et dénonciation

Chacune des parties signataires peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de saisir les autres organisations signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée de sa proposition écrite de révision. Les parties signataires devront alors se réunir dans un délai maximum de 3 mois à compter de la date figurant sur l'accusé de réception de la demande de révision.

Sur la dénonciation, sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 14

Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 15

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 16

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 11 avril 2019.

(Suivent les signatures.)