

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE,
DISTRIBUTION ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

ACCORD DU 5 JUILLET 2019
RELATIF AUX CONTRATS D'OPÉRATION

NOR : ASET1951307M
IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

DLR ;

FNAR,

D'une part, et

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des articles. L. 1223-8 et 9 du code du travail, les parties peuvent prévoir la possibilité de permettre la conclusion de contrats de travail dits d'opération.

En effet, l'activité des entreprises de la branche comporte des spécificités ou des tâches inhabituelles ou exceptionnelles sans que toutefois la mission à accomplir puisse être assurée dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. Il peut s'agir d'un événement ou d'un projet exceptionnel dans le cœur de métier ou d'une mission exceptionnelle, par exemple dans les services fonctionnels.

La durée de ces contrats de travail ne peut être fixée à l'avance et ces contrats de travail ont donc une échéance dont la date de réalisation ne peut être fixée avec précision.

En outre, cette situation ne correspond pas à un des cas de recours aux contrats à durée déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce contrat de travail est nécessairement conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, la rupture de ce contrat fondée sur la fin de la mission n'est pas une suppression d'emploi entraînant un licenciement pour motif économique.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Activités concernées

Les activités ou tâches susceptibles de donner lieu à la conclusion de contrats de travail dits d'opération correspondent à une mission définie comme un ensemble d'actions à mener dans le cadre inhabituel ou exceptionnel visé au préambule du présent accord qui peut reposer sur un développement de projets ou de produits ou pour faire face à une transition. À titre d'exemples :

- organisation informatique ou installation d'un nouveau système informatique ;
- expertise et communication ;
- création/installation d'un magasin (ou show-room) ou d'un entrepôt ;
- création/développement d'une plate-forme numérique de vente et location de matériels en ligne ;
- étude de marché ou d'opportunité commerciale ;
- accompagnement à la reprise d'entreprise ;
- eux olympiques et Grand Paris.

Article 2

Information du salarié

Le salarié est informé du lien entre la durée de son engagement et la durée de l'opération ou de la mission à accomplir par une mention spécifique sur son contrat de travail ou lettre d'embauche conclu à durée indéterminée précisant que son engagement prendra fin à l'initiative de l'employeur avec l'achèvement de la mission précisée sur le contrat de travail dans le cadre du respect des dispositions du code du travail sur le licenciement individuel, sauf avenant au contrat de travail permettant la réalisation d'une autre mission entrant dans le cadre du présent accord ou sauf conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 3

Contreparties

1. Les salariés recrutés dans le cadre de ce type de contrats de travail bénéficient d'une rémunération supérieure au salaire minimum de la branche compte tenu de la durée limitée de cet engagement et compte tenu du coefficient attribué. Cette majoration de la rémunération peut se concrétiser au niveau du salaire de base, mensuel ou annuel, ou par l'octroi d'une prime de périodicité mensuelle ou autre ou par la définition d'une rémunération variable. La majoration de rémunération attachée à la mission fait l'objet d'une mention sur le contrat de travail et apparaît distinctement sur le bulletin de paie.

Dans tous les cas, quelle que soit la modalité retenue, la majoration de rémunération est au moins égale à 6 % du salaire minimum pour le coefficient et la durée du travail considérés.

2. La période d'essai est celle applicable aux contrats à durée indéterminée sans renouvellement.

3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le recours au contrat d'opération ne peut excéder 10 % de l'effectif.

4. Dès que possible et au plus tard 1 mois avant la date prévisionnelle de la fin de la mission, l'employeur doit rechercher s'il dispose de solutions susceptibles d'éviter le licenciement du salarié dont la mission s'achève.

Le cas échéant, selon les besoins de l'entreprise, il propose au salarié un avenant au contrat de travail correspondant à sa qualification.

Cet avenant indique :

- la mission proposée avec le lieu de travail ;
- la durée estimée de la mission ;
- les conditions de rémunération applicable (fixe, rémunération variable, etc.) ;
- le délai dont dispose le salarié pour prendre position sur cette proposition, qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

Il rappelle qu'en cas de refus de la proposition, la fin de la mission entraîne le licenciement du salarié qui en était chargé.

5. L'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective est remplacée par une indemnité égale à 8 % de la rémunération brute versée pendant la première année auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération versée pendant la deuxième année et auxquels s'ajoutent le cas échéant 4 % de la rémunération brute versée au-delà jusqu'à l'expiration du préavis. Cette rémunération n'englobe pas l'indemnité compensatrice de congés payés versée lors de la sortie des effectifs.

Cette indemnité de licenciement est due lorsque le licenciement est notifié à partir de 6 mois de réalisation de la mission ou de l'opération.

Article 4

Le contrat d'opération doit indiquer la durée prévisible de l'opération ou de la mission pour laquelle il est conclu. Il n'est pas possible de recourir au contrat d'opération lorsque la durée prévisible de l'opération ou de la mission est inférieure à 6 mois.

Si pour une ou des raison(s) tenant à l'opération ou à la mission elle-même, le salarié dont le licenciement aura été notifié avant 6 mois, mais après la fin de la période d'essai pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- la mission ne peut se réaliser ;
- la mission se termine avant la réalisation du résultat attendu,

percevra une indemnité de licenciement égale à 10 % du salaire brut versé depuis l'engagement, hors congés payés.

Article 5

Formation

La réalisation de la mission contractuellement prévue doit contribuer à assurer l'employabilité du salarié : le salarié bénéficie des actions d'information et de formation nécessaires à l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Article 6

Rupture du contrat de travail

1. Le contrat de travail peut évoquer l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser en précisant que l'engagement est conclu sous réserve que les conditions liées à la réalisation de la mission soient remplies.

2. Il peut aussi évoquer l'hypothèse où l'opération se termine de manière anticipée dans le cas d'une difficulté qui entrave la réalisation de la mission, laquelle ne peut être menée à bonne fin. Les parties prévoient alors dans le contrat de travail un paragraphe ou article consacré à la rupture du contrat de travail selon lequel la réalisation à bonne fin de la mission constituera le motif réel et sérieux du licenciement si aucune proposition de poursuite de la collaboration n'a pu être présentée ou si le salarié n'a pu accepter la (ou les) proposition(s) présentée(s). Il en est de même si un évè-

nement ne permettait pas que la réalisation de la mission soit menée à bonne fin. Dans ces cas de rupture, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3 ou à l'article 4 est applicable. Le contrat de travail définit également le calcul de la rémunération variable ou de la prime dans ces cas de rupture.

3. Le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion afin de prendre position sur une proposition de nouveau contrat de travail si une nouvelle affectation peut lui être proposée : délai de réflexion à définir selon les besoins qui ne pourra excéder une semaine, le défaut de réponse valant refus de la proposition.

Article 7

Information des représentants du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités concernées de l'entreprise.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de contrats d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet de l'opération, la durée de l'opération.

Article 8

Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats d'opération en application du présent accord transmettent au secrétariat de la branche, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

1. L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
2. Le nombre d'embauches en contrat d'opération ;
3. La ou les activités concernée(s) par ces embauches ;
4. LA description de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
5. La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme de l'opération ;
6. Le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée de droit commun, contrat à durée déterminée, ou contrat de travail temporaire.

La commission paritaire se réunit au cours du deuxième trimestre pour l'examen d'un bilan des contrats d'opération conclus l'année précédente.

Si un recours particulièrement élevé au contrat d'opération est constaté pour certaines activités, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif du recours aux contrats d'opération.

Article 9

Entrée en application. – Durée. – Révision. – Dénonciation. – Dépôt

Le présent accord entrera en application à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application. Les contrats de travail conclus dans le cadre du présent accord avant l'expiration de ces 3 années peuvent se poursuivre au-delà de ces 3 années, avec le bénéfice des dispositions prévues ci-dessus.

Il pourra être révisé sur demande d'une des organisations représentatives proposant une rédaction de nouveau texte à cet effet. La demande de révision devra être examinée en réunion paritaire dans les 3 mois suivant sa présentation. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera caduque.

Le présent accord est adressé au ministère du travail à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui en demandera l'extension. Il est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et transmis à la base nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 5 juillet 2019.

(Suivent les signatures.)