

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**
(Commerce de détail)

Accord n° 45 du 17 janvier 2020
relatif au contrat de travail à durée déterminée

NOR : ASET2050232M

IDCC : 1487

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'élaboration du rapport de branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie au titre de l'année 2018, les partenaires sociaux ont constaté les données suivantes :

- 88 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée ;
- 10 % des salariés sont sous contrat à durée déterminée dont 52 % au titre du motif de remplacement et 47 % au titre de l'accroissement temporaire d'activité.

Les premières données servant à l'élaboration du rapport de branche de l'année 2019 sont sensiblement les mêmes. Il n'y a donc pas d'accroissement du recours à ce type de contrat.

Ceci démontre la volonté tant des partenaires sociaux que des entreprises à pérenniser les emplois des travailleurs et éviter ou à tout le moins limiter le recours aux contrats précaires.

Dans le cadre des motifs de recours au contrat de travail à durée déterminée, les partenaires sociaux ont constaté que :

- pour l'accroissement temporaire d'activité, des pics d'activité au cours de l'année (fête de fin d'année, soldes, saint valentin, fête des mères, etc.) justifient le bien-fondé de ce recours à des contrats à durée déterminée. Ces pics d'activité sont justifiés au regard des spécificités de l'activité commerciale des entreprises qui composent la branche et qui ne sont pas amenés à se pérenniser tout au long de l'année du fait notamment du contexte économique et social actuel ;
- pour le cas de remplacement de salarié(s) absent(s), la nécessité existe, à double titre, de pourvoir au remplacement des salariés absents (congé maladie, congé parental d'éducation, etc.),

de surcroît pour les absences pour lesquelles les mesures tendant à réduire l'absentéisme ne peuvent aucunement avoir d'impact. En effet, si le salarié n'est pas remplacé :

- l'absence de ce dernier va être répercutée sur les salariés en poste qui verront alors augmenter leur charge de travail ;
- le maintien de la compétitivité de l'entreprise en pâtit.

Les règles actuelles du code du travail sur le recours au contrat de travail à durée déterminée sont contraignantes vis-à-vis des entreprises mais également vis-à-vis des salariés en recherche d'emploi pérenne ou non. La principale contrainte relevée est celle du cas de la succession de contrat de travail à durée déterminée avec l'imposition d'un délai de carence notamment lorsque l'absence suit ou précède immédiatement une période de forte activité commerciale. La conséquence de ces règles restrictives est que certaines entreprises ne peuvent tout simplement pas renouveler les contrats de travail des salariés.

De ces constats, la partie patronale a conclu à la nécessité d'ouvrir les négociations sur le contrat de travail à durée déterminée.

Le législateur offre désormais aux branches la possibilité d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles relatives aux contrats de travail à durée déterminée.

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitant élaborer des normes adaptées aux réalités professionnelles de leur secteur ont conclu le présent accord.

Article 1^{er} | CDI : le contrat de travail par principe dans la branche

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises relevant de son champ d'application professionnel et territorial le principe selon lequel, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail (art. L. 1221-2 du code du travail).

L'article L. 1242-2 du code du travail dispose :

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence.

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur.

c) De suspension de son contrat de travail.

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe.

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail 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 ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à 1 mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur.

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée.

b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient 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 et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Le CDD ne doit avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD est donc le contrat de travail par exception.

Les partenaires sociaux attirent la vigilance des entreprises sur ce point et leur rappellent que tout contrat conclu en dehors des cas de recours énumérés par le législateur est réputé avoir été conclu à durée indéterminée et peut donner lieu en outre à des sanctions pénales (art. L. 1248-1 à L. 1248-11 du code du travail). Les entreprises doivent donc respecter ces motifs légaux, garants de la non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée.

Les partenaires sociaux rappellent également que la rémunération d'un salarié lié par un contrat à durée déterminée ne peut être inférieure à celle que percevrait un salarié lié par un contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions après sa période d'essai (art. L. 1242-15 du code du travail).

Le contrat de travail à durée déterminée est régi par les dispositions légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail, se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellement et de délai de carence.

Article 2 | Durée du contrat à durée déterminée

Article 2.1 | Durée maximale du contrat à durée déterminée

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 18 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel(s) renouvellement(s).

Dans ce délai, le nombre maximum de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à 2. Dans le cas de l'anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant ou bien du report du terme du contrat du salarié remplaçant, ce nombre est fixé à 3.

Article 2.2 | *Aménagement de la durée du contrat à durée déterminée*

Anticipation de l'arrivée du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement) :

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, il peut prendre effet de manière anticipée, avant l'absence du salarié à remplacer afin de permettre une passation de dossiers.

Dans ce cadre, la durée de chevauchement des contrats nécessaire pour la mise au courant du remplaçant doit être appréciée en fonction de la technicité du poste et de la durée nécessaire à la transmission des instructions au salarié remplaçant :

- pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 2 jours de travail effectif, durée portée à 3 jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail effectif, durée portée à 5 jours de travail effectif pour le remplacement d'un salarié cadre.

Report du terme du contrat du salarié remplaçant (CDD de remplacement uniquement) :

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité à l'entreprise de reporter le terme du contrat à durée déterminée de remplacement afin de mettre en place une période de « passation », dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 2 jours de travail effectif, durée portée à 3 jours de travail effectif en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
- pour une absence supérieure ou égale à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 5 jours de travail pour le remplacement d'un salarié cadre.

L'entreprise qui souhaite bénéficier de cette option doit au préalable :

- informer par écrit le salarié remplaçant de sa volonté de reporter le terme du CDD (notamment sur le contrat, lettre remise en main propre contre décharge, LRAAR) ;
- obtenir l'accord express du salarié remplaçant. Cet accord se manifeste notamment par la signature d'un avenant au contrat de travail initial dont deux modèles sont intégrés en annexe 1 (CDD à terme précis) et en annexe 2 (CDD à terme imprécis) du présent accord et qui font parties intégrantes des présentes dispositions conventionnelles.

Article 3 | *Délai de carence en cas de contrats successifs*

Les partenaires sociaux rappellent que le délai de carence est la durée d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un salarié différent.

La loi a instauré des cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable (art. L. 1244-4-1 du code du travail) :

1° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé.

2° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour 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.

4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2.

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ;

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Les parties signataires décident que le délai de carence n'est pas non plus applicable dans les hypothèses suivantes :

1. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise.

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.

2. Conclusion d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent ;

Puis, succédé par la conclusion d'un contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement temporaire de l'activité.

Article 4 | Champ d'application

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – Brochure n° 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 6 | Dépôt et extension

Compte tenu de l'objet d'intérêt général des présentes dispositions instituées en raison des spécificités du secteur d'activité et de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet accord de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 7 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme précis

Entre les soussignés :

La société , dont le siège social est situé au ,
n° SIREN : représentée par
en qualité de , ci-après dénommée la société ;

D'une part

Et :

Madame/Monsieurdemeurant au , né(e) le à ,
de nationalité , dont le numéro de sécurité sociale est le

D'autre part.

Preamble

Conformément à l'article 2 de l'accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée, les parties au présent contrat ont la possibilité dans le cadre d'un remplacement d'un salarié absent de reporter le terme du contrat à durée déterminée afin de mettre en place une période de « passation ».

En conséquence et en application de ces dispositions conventionnelles, il a été convenu le présent avenant pour une durée déterminée.

Par ailleurs, les autres dispositions du contrat de travail non contraires et compatibles avec le présent avenant restent inchangées.

Article 1^{er} Report du terme

Le contrat de travail à durée déterminée initialement conclu du (date du commencement d'exécution du contrat de travail) au (date initiale de fin d'exécution du contrat de travail) (préciser les dates en cas de renouvellement du CDD) pour remplacer M. (prénom/nom) employé(e) en qualité de (fonction du salarié remplacé), statut (ouvrier/employé ; agent de maîtrise ; cadre), niveau (niveau A à niveau J) en raison de son absence pour cause de est reporté jusqu'au afin d'assurer la passation de poste avec le salarié remplacé, dont le retour effectif a lieu à compter du.....

Article 2 Formalités

Fait à , le

En double exemplaire originaux,

Dont un pour chacune des parties

M.

Pour l'entreprise

M.

Annexe 2 Modèle d'avenant au contrat de travail à durée déterminée à terme imprécis

Entre les soussignés :

La société, dont le siège social est situé au,
n° SIREN : représentée par en qualité de
....., ci-après dénommée la société ;

D'une part

Et :

Madame/Monsieurdemeurant au, né(e) le à,
de nationalité, dont le numéro de sécurité sociale est le

D'autre part

Preamble

Conformément à l'article 2 de l'accord n° 45 du 17 janvier 2020 relatif au contrat de travail à durée déterminée, les parties au présent contrat ont la possibilité dans le cadre d'un remplacement d'un salarié d'un salarié absent de reporter le terme du contrat à durée déterminée afin de mettre en place une période de « passation » dans les limites suivantes.

En conséquence et en application de ces dispositions conventionnelles, il a été convenu le présent avenant pour une durée déterminée.

Par ailleurs, les autres dispositions du contrat de travail non contraires et compatibles avec le présent avenant restent inchangées.

Article 1^{er} Report du terme

Le contrat de travail à durée déterminée a été conclu pour remplacer
(prénom/nom) employé(e) en qualité de (fonction du salarié
remplacé), statut (ouvrier/employé ; agent de maîtrise ;
cadre, niveau (niveau A à niveau J) en raison de son absence pour cause de
.....

Ce contrat a été initialement conclu à compter du (date du commence-
ment d'exécution du contrat de travail) pour une durée minimale de
(jours/semaines/mois) et ayant pour terme, si elle lui est postérieure, la date du retour effectif du
salarié absent pour..... (précisez le motif du terme du CDD).
Le terme de ce contrat est reporté jusqu'au afin d'assurer la passa-
tion de poste avec le salarié remplacé, dont le retour effectif a lieu à compter du.....

Article 2 Formalités

Fait à, le

En double exemplaire originaux,

Dont un pour chacune des parties

M.

Pour l'entreprise

M.