

Brochure n° 3063 | Convention collective nationale

IDCC : 1555 | **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE ET VÉTÉRINAIRE**

**Accord du 19 novembre 2019**

relatif au contrat de travail à durée indéterminée d'opération

NOR : ASET2050326M

IDCC : 1555

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

**FACOPHAR ;**

**SIMV ;**

**ANSVADM ;**

**SIDIV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FCE CFDT ;**

**CFE-CGC ;**

**CGT chimie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail permettant 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 conclu pour la durée d'une opération.

Les parties signataires affirment que le contrat à durée indéterminée de droit commun au sens de l'article L. 1221-2 du code du travail reste le contrat de principe au sein de la branche.

Pour autant, cet accord répond à des besoins précis des entreprises dans le cadre de projets dont la pérennité n'est pas assurée ou couvrant de longues périodes où il n'est pas toujours possible de recourir à d'autres formes de contrat. Le contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'une opération permet alors de limiter le recours aux prestations de service ou à l'auto-entrepreneuriat.

Les parties signataires adoptent au travers de ce présent accord ce nouveau type de contrat de travail et l'encadrent par des règles tant individuelles que collectives.

## **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu de cet accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les entreprises ne pourront pas négocier des dispositions moins favorables que celles contenues dans le présent accord.

## **Article 2 | Définition du contrat de travail à durée indéterminée d'opération**

L'article L. 1223-8 du code du travail prévoit que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'opération est conclu pour la durée d'une opération menée au sein de l'entreprise. Il est régi par les règles légales et conventionnelles applicables aux CDI, sous réserve des dispositions suivantes.

L'opération ayant donné lieu au CDI ne peut excéder une durée prévisionnelle de 5 ans.

L'opération peut comprendre une succession de missions faisant appel à des compétences différentes, et ainsi amener l'entreprise à recourir à plusieurs contrats avec un début et un terme de contrat différents en fonction de la succession des différentes missions.

## **Article 3 | Taille des entreprises concernées et nombre de salarié(e)s en CDI d'opération**

Le CDI d'opération peut être conclu par toute entreprise ou autre forme de structure juridique notamment une unité économique et sociale entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, quel que soit son effectif.

Le nombre maximum de salarié(e)s en CDI d'opération est plafonné à :

- 2 pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s sans dépasser 20 % des effectifs de l'établissement (arrondi au nombre entier inférieur) ;
- 5 % des effectifs calculés conformément aux dispositions légales en vigueur pour les entreprises de 50 salarié(e)s et plus sans dépasser 20 % des effectifs de l'établissement (arrondi au nombre entier inférieur).

## **Article 4 | Cas de recours et activités concernées**

L'entreprise ne peut recourir au CDI d'opération que dans la mesure où la pérennité du projet n'est pas assurée et la durée prévisionnelle de l'opération est comprise entre 18 mois et 5 ans.

Les postes pérennes de l'entreprise ne peuvent pas être pourvus par des CDI d'opération.

Les activités concernées sont exclusivement les suivantes :

- les projets de recherche qui ne sont pas encore passés au stade de développement (exclusion des phases de développement d'un produit) : il s'agit dans le cadre de ces projets soit :
  - de mener des recherches amont dans un domaine scientifique non couvert jusqu'alors par l'entreprise ;
  - ou de constituer un éco-système de l'innovation structurant et encourageant la recherche dans les entreprises où elle est peu développée, ou dans les entreprises souhaitant développer des interfaces ou partenariat avec le système universitaire et académique. En l'absence de contrat de partenariat, l'entreprise ne peut pas conclure de CDI d'opération ;

- ou de contribuer à la mise en place de réseaux de partenaires scientifiques et industriels, ou de plates-formes techniques s’inscrivant dans les mêmes champs scientifiques ou technologiques. En l’absence de contrat de partenariat, l’entreprise ne peut pas conclure de CDI d’opération ;
- les projets d’investissement et/ou de performance industriels : il s’agit dans le cadre de ces projets soit :
  - d’accompagner des investissements industriels d’une durée de 3 à 5 ans ;
  - ou d’accompagner des projets de transformations industrielles d’une durée de 3 à 5 ans ;
- les phases d’étude et de développement de nouveaux outils informatiques et/ou d’intelligence artificielle.

Le CSE est informé du nombre de CDI d’opération dans l’entreprise et des cas de recours au moins annuellement dans le cadre de la consultation de la politique sociale de l’entreprise.

## **Article 5 | Durée du CDI d’opération**

La durée du CDI d’opération est celle de tout ou partie de l’opération spécifique pour laquelle il est conclu.

Dans la mesure où la date de fin de l’opération ne peut être connue précisément à l’avance, la durée de ce contrat ne peut pas être déterminée. Elle est au minimum de 18 mois (sauf cessation anticipée de l’opération), et au maximum de 5 ans.

L’événement qui marque la fin du contrat est en revanche connu : il s’agit de la réalisation de l’opération ou des tâches concourant à l’opération prévues par le contrat. C’est à ce moment que le CDI d’opération arrive à échéance.

Si le terme exact du contrat est inconnu, l’entreprise doit en revanche préciser au contrat une période indicative.

Le CDI d’opération n’est pas renouvelable par nature.

À l’issue de l’opération, la relation contractuelle de travail qui lie le/la salarié(e) à l’entreprise ne peut se poursuivre qu’au travers d’un nouveau contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Le cas échéant, l’entreprise doit élaborer un contrat de travail dont la qualification, la classification et la rémunération (à l’exclusion de la majoration liée au CDI d’opération) sont équivalentes à celles qui étaient définies dans le CDI d’opération.

## **Article 6 | Mesures d’information du salarié sur la nature de son contrat**

Lors de son embauche, le/la salarié(e) est informé(e) :

- de la nature particulière de son contrat de travail afin d’éclairer son consentement ;
- des missions qui sont confiées au, à la salarié(e), et qui peuvent être liées soit à l’opération dans son ensemble, soit correspondre à une ou plusieurs étapes de l’opération ;
- de la durée de sa période d’essai en application de l’article 9 des dispositions générales conventionnelles et des avenants catégoriels ;
- de la période indicative de fin de contrat (correspondant à la date de fin de l’opération ou d’une tâche dans le cadre de l’opération) ;
- des modalités particulières de rupture du contrat.

La prestation de travail concerne uniquement les missions décrites dans le contrat de travail ; l’affectation du/de la salarié(e) à d’autres missions peut entraîner la requalification du contrat en CDI de droit commun.

## **Article 7 | Contreparties en termes de rémunération accordées aux salarié(e)s**

Le salaire de base du/de la salarié(e) signataire d'un CDI d'opération est majorée de 5 %. Le salaire de base ne pourra pas être inférieur à celui des salarié(e)s exerçant un emploi équivalent relevant du même groupe de classification et dont l'ancienneté est comparable.

La majoration est identifiée dans le bulletin de salaire de manière distincte du salaire de base ; elle n'entre pas dans le calcul de la prime d'ancienneté. Quand ce salaire est déterminé sur la base du salaire minimum de la classification, la grille à prendre en compte est la plus favorable entre celle de la convention collective et celle de l'entreprise s'il en existe une.

Le, la salarié(e) en CDI d'opération bénéficie des mesures salariales potentiellement applicables aux CDI de droit commun.

## **Article 8 | Garantie en termes de formation**

Les salarié(e)s embauché(e)s en CDI d'opération bénéficient du plan de développement des compétences de l'entreprise dans les mêmes conditions que les salarié(e)s ayant un contrat à durée indéterminée de droit commun.

## **Article 9 | Modalités de rupture du contrat**

1. La fin de l'opération ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat constituent un motif spécifique de rupture du contrat. Dans ces hypothèses, le licenciement 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 aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

2. La rupture anticipée liée à la non-réalisation ou la cessation anticipée de l'opération (ou de l'étape faisant l'objet du contrat de travail) repose également sur une cause réelle et sérieuse. La rupture anticipée de l'opération peut intervenir avant les 18 mois stipulés à l'article IV du présent accord.

La notification de licenciement précise dans ce cas les causes de cette cessation anticipée. L'entreprise doit alors :

- informer le CSE de la fin anticipée de l'opération ;
- informer le salarié de la fin anticipée de l'opération ;
- rechercher un poste disponible (en CDD, en CDI d'opération ou en CDI de droit commun) ;
- en cas d'absence de reclassement possible, mettre en œuvre une procédure de licenciement.

3. Tous les cas de rupture du CDI de droit commun peuvent mettre un terme au CDI d'opération ; ces cas de rupture doivent répondre aux exigences des textes qui les prévoient.

4. Un préavis conforme aux dispositions conventionnelles en vigueur doit être observé.

5. À l'issue du CDI d'opération quelle qu'en soit la cause exceptée la fin anticipée de l'opération, l'entreprise doit proposer une priorité de réembauchage au, à la salarié(e) :

- pour occuper un emploi à qualification et classification similaires pérenne ;
- assorti d'une rémunération au moins équivalente, à l'exclusion de la majoration liée au contrat d'opération.

Pour bénéficier de cette priorité, le, la salarié(e) doit en faire la demande dans un délai de 2 mois suivants la fin du contrat de travail.

Cette priorité est valable pendant 1 an suivant la rupture du contrat de travail et concerne les emplois disponibles correspondant à la qualification du/de la salarié(e) ou une nouvelle qualification que le/la salarié(e) aurait acquise depuis la fin de son CDI d'opération.

La notification de licenciement doit mentionner la priorité de réembauche.

## **Article 10 | Contreparties en termes d'indemnité de licenciement accordées aux salarié(e)s**

Les salarié(e)s en CDI d'opération licencié(e)s à la fin de leur contrat bénéficient d'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement. S'ajoute à cette indemnité une prime égale à :

- 10 % de la rémunération brute totale hors indemnité de licenciement versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale inférieure ou égale à 18 mois (valable dans les cas de rupture anticipée du contrat) ;
- 8 % de la rémunération brute totale hors indemnité de licenciement versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale supérieure à 18 mois et inférieure ou égale à 3 ans ;
- 6 % de la rémunération brute totale hors indemnité de licenciement versée pendant la durée totale du contrat, pour les contrats d'une durée totale supérieure à 3 ans.

Cette prime n'est pas due :

- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du/de la salarié(e), en cas de faute grave ou de force majeure ;
- lorsque le/la salarié(e) refuse une proposition d'embauche en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun à l'issue de son CDI d'opération, pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## **Article 11 | Bilan et de suivi de l'accord**

Trois ans après l'extension de l'accord, un bilan est prévu entre les parties au niveau de la branche afin d'évaluer l'utilisation du CDI d'opération. Cette information sera intégrée au rapport annuel de branche.

## **Article 12 | Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de l'arrêté de l'extension au *Journal officiel*.

## **Article 13 | Dépôt et extension**

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code de travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail.

## **Article 14 | Révisions et dénonciations**

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord.

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission sociale paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

*Fait à Paris, le 19 novembre 2019.*

(Suivent les signatures.)