

Accord du 15 mai 2020

relatif au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée

NOR : ASET2050557M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 24 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, repris aux articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail permet désormais, par accord de branche étendu, d'adapter les règles relatives à la période à respecter entre deux contrats de travail à durée déterminée conclus avec le même salarié, dite « délai de carence ».

Les partenaires sociaux du notariat ont souhaité utiliser cette faculté pour adapter les règles encadrant les contrats à durée déterminée aux spécificités de la branche, tout en réaffirmant le fait qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'office.

Ils considèrent que l'aménagement des règles relatives à la succession des contrats à durée déterminée peut favoriser la continuité des périodes d'emploi dans la branche et ainsi, une intégration en contrat à durée indéterminée des salariés concernés.

C'est pourquoi, afin de répondre aux besoins d'emploi des offices et de faciliter l'intégration des salariés en formation, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail ils ont déterminé les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Conscients de l'importance de la formation par la voie de l'alternance et dans l'objectif de créer, dans certaines circonstances, les moyens de son amélioration.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Le délai de carence prévu à l'article L. 1244-3 du code du travail n'est pas applicable lorsqu'un contrat à durée déterminée de professionnalisation est immédiatement précédé et/ou suivi d'un contrat à durée déterminée conclu pour l'un des motifs suivants :

- remplacement d'un salarié dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise visé au point 2° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Article 2

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'office.

Le recours à des contrats à durée déterminée successifs doit être justifié par des raisons objectives. En toutes circonstances, il ne peut être conclu que :

- un contrat à durée déterminée avant le contrat à durée déterminée de professionnalisation ;
- un contrat à durée déterminée après le contrat à durée déterminée de professionnalisation, dans la situation envisagée par le présent accord de branche dérogatoire.

Article 3

Les partenaires sociaux ont considéré que cet accord n'avait pas à comporter de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés de la branche, dans la mesure où ce sujet nécessite d'être traité de manière uniforme au sein du notariat, quelle que soit la taille des entreprises. Ce choix se justifie d'autant plus que la branche du notariat est composée très majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Article 5

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 mai 2020.

(Suivent les signatures.)