

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

Accord du 6 octobre 2020
relatif au contrat à durée déterminée

NOR : ASET2050909M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFDT services,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires déclarent que le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est et doit rester la forme privilégiée d'accès à l'emploi dans la branche. Le maintien et le développement de l'emploi durable passent par cette forme de contrat. Au sein de la branche du bricolage, plus de 90 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée et 5 % sont en CDD sur les dernières années.

Néanmoins, les parties rappellent que le recours aux contrats courts participe également au développement de l'emploi et répond à des besoins ponctuels de recrutement au sein de la branche.

Le remplacement de salariés absents et l'utilisation du contrat à durée déterminée (CDD) à cette fin, participe au maintien de bonnes conditions de travail, à la marche normale de l'entreprise, et à sa compétitivité.

De la même manière, le contrat à durée déterminée permet de répondre notamment à des périodes de forte intensité commerciale.

Les parties signataires du présent accord ont souhaité se saisir de l'opportunité offerte aux branches professionnelles depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 de négocier sur le contrat à durée déterminée afin d'en adapter les règles pour élaborer des normes répondant aux besoins et à la réalité des entreprises, tout en garantissant la protection des salariés.

Certaines règles du contrat à durée déterminée ne sont pas adaptées à l'activité économique des entreprises de la branche du bricolage et rendent son utilisation complexe, sans pour autant protéger les salariés, voire en les privant d'opportunité d'emploi.

C'est donc afin de fluidifier le recours aux contrats à durée déterminée avec le même salarié et de lui permettre ainsi d'augmenter son employabilité, que les parties ont souhaité simplifier la succession de contrats à durée déterminée.

Dans le contexte économique et social actuel, très incertain, rendu encore plus difficile par les conséquences économiques liées à la pandémie de « Covid-19 », les parties signataires souhaitent défendre l'emploi en facilitant la conclusion de contrats de travail plutôt qu'à en dissuader, et en levant certaines restrictions existantes sur les contrats à durée déterminée.

Le contexte économique particulier et exceptionnel lié à la pandémie de « Covid-19 » rend urgent l'adoption des dispositions qui suivent afin que les entreprises soient en mesure de répondre à un potentiel rebond de la consommation dans le secteur du bricolage.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1^{er} de la convention collective nationale du bricolage.

Article 2 | Contrat à durée déterminée

En application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu qu'en présence d'un cas de recours autorisé par la législation ; il est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1, 7° du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

2.1. Durée totale du contrat à durée déterminée et renouvellement

La durée maximale du contrat à durée déterminée est celle fixée par le code du travail.

Le nombre maximal de renouvellements du contrat est fixé à trois.

2.2. Délai de passation pour les contrats à durée déterminée de remplacement

Par ailleurs, concernant les contrats à durée déterminée ayant pour motif le remplacement d'un salarié absent, afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent et l'intégration du nouveau salarié en contrat à durée déterminée, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de la période de « passation » avec le salarié qui le remplace durant son absence.

Le début et le terme du contrat à durée déterminée de remplacement peuvent être avancés et/ou reportés selon le cas, dans les limites suivantes, décomptées, à partir du retour effectif du salarié remplacé ou du début de l'absence du salarié remplacé, et en fonction, pour les deux cas, de sa durée d'absence :

- pour une absence inférieure à 1 mois : 3 jours de passation maximum pour les employés, durée portée à 5 jours maximum en cas de remplacement d'un salarié agent de maîtrise ou cadre ;
- pour une absence d'un à 3 mois : 5 jours de passation maximum, durée portée à 14 jours maximum pour le remplacement d'un salarié agent de maîtrise ou cadre ;

- pour une absence au-delà de 3 mois : 10 jours de passation maximum, durée portée à 20 jours maximum en cas de remplacement d'un salarié agent de maîtrise ou cadre.

Les jours de passation sont des jours travaillés.

Ces jours de passation sont pris juste avant le départ et juste après le retour du salarié absent.

2.3. Délai de carence

Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste ou non, avec le même salarié ou un autre salarié.

Il n'est pas requis de délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus au sein d'une entreprise de la branche, si les motifs de contrats successifs s'inscrivent dans des cas de recours autorisés par la loi.

En effet, le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée et leurs durées maximales constituent une garantie suffisante de non-utilisation de ces contrats en substitution de contrats à durée indéterminée.

Le délai de carence introduit donc une complexité pour l'entreprise, notamment lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au contrat à durée déterminée, sans apporter de garantie supplémentaire au salarié – voire peut priver un salarié ou un demandeur d'emploi de la possibilité d'effectuer des heures de travail pourtant disponibles.

2.4. Entretien avant la fin du contrat à durée déterminée

Les parties signataires encouragent l'employeur à s'entretenir avec les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au moins 8 jours avant la fin du contrat, afin de les informer de sa poursuite éventuelle.

2.5. Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

2.6. Prise en compte de l'ancienneté à l'issue du CDD en cas d'embauche en CDI

En cas d'embauche d'un salarié en contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée expiré, éventuel(s) renouvellement(s) inclus, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et s'impute sur la période d'essai.

Pour l'application du présent article, l'embauche en contrat à durée indéterminée est considérée comme intervenant à l'issue d'un contrat à durée déterminée si elle a lieu dans le mois calendaire suivant son expiration.

2.7. Indemnité de fin de contrat majorée

L'indemnité de fin de contrat, lorsqu'elle est due en application des articles L. 1243-8 et L. 1243-10 du code du travail, est majorée de 10 % pour les contrats à durée déterminée ayant été renouvelés trois fois et dont la durée totale, renouvellement inclus, est de 1 an au moins.

Article 3 | *Contrat de travail temporaire*

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 2 relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat de travail temporaire.

Article 4 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 5 | Les modalités conventionnelles de l'accord

5.1. Durée de l'accord, date d'application et révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022.

Un bilan sera fait en septembre ou octobre 2021 et 2022 lors de l'examen du rapport de branche, afin d'examiner l'impact de cet accord sur l'emploi (CDD, CDI et intérim) dans la branche. Il s'agira notamment de suivre les données chiffrées habituelles relatives aux CDD et les données chiffrées nouvelles suivantes : durée moyenne des CDD, proportion de CDD conclus pour accroissement temporaire d'activité de moins de 1 mois, motifs de recours et nombre de renouvellements par contrat.

Avant l'expiration du présent accord, les parties signataires s'engagent à examiner l'opportunité de le revoir pour conclure un éventuel accord à durée indéterminée.

Il peut être révisé selon les conditions prévues à l'article 2.3.2 de la convention collective nationale du bricolage.

5.2. Notification, dépôt et demande d'extension

La partie la plus diligente des organisations signataires de l'accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé après l'observation du délai d'opposition, à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la fédération des magasins de bricolage et de l'aménagement de la maison (FMB) étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 6 octobre 2020.

(Suivent les signatures.)