

Contrat de travail à durée déterminée et contrat de travail temporaire

Accord du 29 juin 2018

(Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

FO

CFE-CGC

Préambule

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie.

Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Dans le même temps, pour renforcer l'industrie dans son rôle de levier majeur de croissance pour l'économie nationale, ils considèrent qu'elle doit disposer des outils lui permettant de se positionner dans un contexte de forte compétition internationale.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur la pérennité de ce niveau d'activité.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises industrielles, et ainsi renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, le présent accord prévoit d'aménager les règles relatives à la succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire, sans modifier les durées maximales et le nombre de renouvellements, prévus par le Code du travail pour ces contrats.

Le présent accord poursuit l'objectif de permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée limitée.

Il entend ainsi favoriser le développement de l'emploi direct et la continuité des périodes d'emploi dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de l'industrie d'aujourd'hui et de demain.

Section 1 – Contrat de travail à durée déterminée

En application de l'article L. 1242-1 du Code du travail, un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 1. Contrats successifs sur le même poste

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1242-2 du Code du travail, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le Code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de demander la requalification du CDD en contrat de travail à durée indéterminée.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Article 1.1. Modalités de calcul du délai de carence

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1244-3 du Code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa l'article L. 1244-3 se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Article 1.2. Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En application de l'article L. 1244-4 du Code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

- 1°** Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L.1242-2 du Code du travail ;
- 2°** Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

- 3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 4° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, 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 ces emplois ;
- 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
- 6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

- 7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- 8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Article 2. Prise effective des congés payés

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié dans la même entreprise sur une période supérieure à un an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.

Article 3. 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 CDD 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.

Section 2 – Contrat de travail temporaire

Les dispositions de la présente section sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées à l'article 7.

En application de l'article L. 1251-5 du Code du travail, un contrat de mission, quels que soient sa durée, le nombre de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Article 4. Contrats successifs sur le même poste

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1251-6 du Code du travail, un contrat de mission ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le Code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de faire valoir, auprès de l'entreprise utilisatrice, les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Article 4.1. Modalités de calcul du délai de carence

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1251-36 du Code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1251-36 du Code du travail se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat de mission venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Article 4.2. Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En application de l'article L. 1251-37 du Code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

- 1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- 3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 du Code du travail 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 ;
- 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du Code du travail ;
- 6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du Code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

- 7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- 8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

Article 5. Prise effective des congés payés

Les signataires incitent les entreprises utilisatrices, dans leurs relations avec les entreprises de travail temporaire, à faciliter une prise effective, par le salarié concerné, d'un repos équivalant au droit à congés payés dû au titre du travail accompli durant la ou les missions successives dans l'entreprise.

Article 6. Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

Conformément à l'article L. 1251-25 du Code du travail, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Section 3 – Dispositions finales

Article 7. Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 8. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9. Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie. A la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 10. Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de trois mois visé à l'article L. 2261-9 du Code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11. Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, y compris pour les contrats de travail ou les délais de carence, en cours à cette date.

Article 12. Entreprises de moins de 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 les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 13. Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'articles L. 2231-6 du même Code.