Accord collectif relatif aux règles encadrant les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire dans la branche de fabrication mécanique du verre

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L.1244-4 et L.1251-37 du code du travail permettant à la branche d'adapter certaines règles concernant l'encadrement des contrats à durée déterminée (CDD) et des contrats de travail temporaire (CTT).

L'accord s'appuie sur le diagnostic partagé avec les partenaires sociaux qui montre la part très majoritaire des CDI dans notre industrie. Ainsi, 94 % des contrats de travail dans la branche du verre mécanique sont des CDI en 2017. Le recours aux CDD en 2017 est donc de 6 % avec dont 1,1 % ont une durée de moins de 1 mois.

Par ailleurs, le recours aux CTT de 31 jours ou moins s'explique par les spécificités de l'industrie du verre mécanique, à savoir en particulier :

- la production de verre en feu continu
- le travail en équipes postées.

Dans la mesure où le CDI est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les parties rappellent qu'elles sont attachées au respect par les entreprises du principe selon lequel un CDD ou un CTT n'a pas vocation à constituer un outil permanent de gestion des entreprises et il ne peut y être recouru que pour répondre à des besoins temporaires objectivement identifiables.

Les parties sont convenues de la nécessité de fixer des règles encadrant les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) adaptées à la spécificité de la branche tout en respectant le fait qu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (disposition d'ordre public).

Le présent accord prévoit d'aménager les règles relatives à la succession de contrats à durée déterminée et de contrats de travail temporaires sans modifier le nombre de renouvellements prévus par le Code du travail. Il a pour objectif de permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée limitée.

TT SP

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L.2231-1 du Code du travail, s'applique aux entreprises appliquant la Convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2 - Suppression du délai de carence entre une succession de CDD et ou CTT

Afin de répondre d'une part aux besoins d'emplois des entreprises pour assurer un service qui doit être rendu de manière continue et d'autre part de faciliter une éventuelle intégration des salariés en CDD ou CTT dans l'entreprise, les partenaires sociaux en application des articles L.1244-4 et L.1251-37 du Code du travail prévoient les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable respectivement en cas de contrat de travail à durée déterminée (CDD) ou de contrat de travail temporaire (CTT).

La suppression du délai de carence vaut en cas :

- de succession de CDD et /ou de CTT sur un même poste
- de succession de CDD et/ou de CTT sur un poste différent
- de cas de succession CDD et/ou de CTT avec le même salarié.

Il a été également convenu que le délai de carence ne s'imposait pas dès lors qu'il y a succession de CDD et /ou de CTT avec le même salarié pour un même poste avec des motifs de recours différents.

Les motifs de recours des CDD ou CTT à prendre en compte sont ceux prévus par la loi.

1. **Remplacement d'un salarié en cas** :
   - D'absence
   - De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
   - De suspension de son contrat de travail ;
   - De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
   - 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**

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

Article 3 - Durée conventionnelle maximale du cumul des CDD ou des contrats de travail temporaire

Le cumul de CDD ou de CTT, sans délai de carence, ne peut excéder 24 mois, renouvellement inclus.

Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD ou aux contrats de mission de façon successive doit être justifiée par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 4 - Prime de précarité

- CDD et/ou CTT dont la durée maximale est de 18 mois

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié sauf exceptions prévues par la loi.

- CDD et/ ou CTT dont la durée excède 18 mois

Pour tous les contrats dont la durée excède 18 mois, il est appliqué une indemnité supplémentaire de 5% par rapport à la prime de précarité légale. Cette indemnité supplémentaire s'applique sur la rémunération brute du salarié au cours de la période comprise entre le 19ème et le 24ème mois.

A partir du 19ème mois, l'indemnité de précarité totale est donc de 15%.

Article 5 - Prise effective des Congés payés

- CDD

  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.

- CTT

  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 équivalent 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

- CDD

  En application de l'article L.1242-17 du Code de 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.

- CTT

  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.

Article 7 - Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la branche. Cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 - Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 10 - Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11 - Entrée en vigueur

Le présent accord est applicable aux contrats de travail à durée déterminée et aux CTT conclus à partir du 1er octobre 2020.

Article 12- Extension

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L.2261-15 suivants du Code du Travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Paris, le 4 septembre 2020

ORGANISATIONS SIGNATAIRES

EMPLOYEURS :

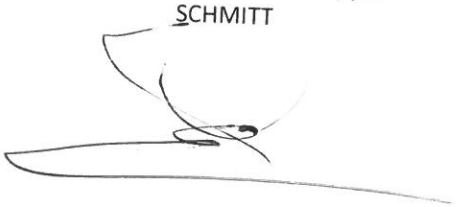
Fédération des Chambres Syndicales
de l'Industrie du Verre,
Chambre Syndicale des Verreries
Mécaniques de France,
Chambre Syndicale
des Fabricants de Verre Plat,
Chambre Syndicale
des Verreries Techniques,
Chambre Syndicale
du Verre de Silice
représentée par M. Jacques BORDAT

SALARIÉS :

FNTVC – CGT,
représentée par M. Daniel ARMIEL

Fédéchimie - CGT-FO,
représentée par M. Joël DEREMETZ

FCE – CFDT,
représentée par M. Philippe SCHMITT



CFE-CGC – Chimie,
représentée par M. Patrice BOLLENGIER

UNSA
représentée par M. Tanguy TARTAR