



Fédération CFTC « commerces, services
et force de vente »
34, quai de la Loire
75019 PARIS

A l'attention de Patrick ERTZ

Paris, le 7 janvier 2019

Lettre recommandée avec AR

**OBJET : CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DETAIL ET DE GROS A PREDOMINANCE ALIMENTAIRE
Notification de l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018**

Monsieur,


Vous trouverez ci-joint un exemplaire original de l'avenant n° 68 à la Convention Collective Nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire en date du 14 décembre 2018.

Le présent avenant ouvre la possibilité de conclure des CDI d'opération jusqu'au 31 décembre 2023 et prévoit des mesures spécifiques pour les CDD et les contrats de travail temporaire en matière notamment de renouvellement des contrats et de délai de carence.

Il est signé, du côté patronal, par notre Fédération et, pour les salariés, par votre organisation, ainsi que par la FGTA-FO et la CFE-CGC (Fédération agro-alimentaire).

Bien que vous soyez signataire, cet avenant vous est notifié afin d'éviter tout litige ultérieur quant au respect du délai légal d'opposition de 15 jours, à l'issue duquel les accords de branche peuvent être déposés et leur extension sollicitée.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.



Renaud GIROUDET

**Directeur Affaires Sociales,
Emploi et Formation**

Fédération du Commerce et de la Distribution

12 rue Euler - 75008 Paris

Tel : 01 44 43 99 00 | Fax : 01 47 20 53 53

info@fecd.eu | www.fcd.asso.fr | www.fcd-leblog.fr

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

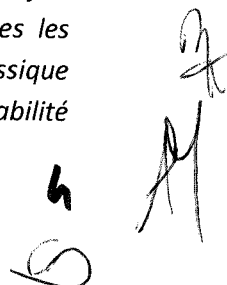
AVENANT N° 68 DU 14 DÉCEMBRE 2018

**RELATIF AU CONTRAT D'OPÉRATION, AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE ET AU CONTRAT DE TRAVAIL
TEMPORAIRE**

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord ont procédé aux constats suivants :

- *Des champs de négociations sont nouvellement ouverts aux partenaires sociaux des branches professionnelles, parfois de manière exclusive. L'aptitude de ces derniers à s'en saisir témoigne de la pertinence du dialogue social de branche et de la capacité des organisations représentatives des entreprises et des salariés à élaborer des normes adaptées aux réalités professionnelles.*
- *En matière de contrat à durée déterminée et de travail temporaire, certaines règles rendent plus difficile l'exercice de l'activité économique sans pour autant protéger les salariés, voire en restreignant leurs possibilités d'accès à l'emploi. Par exemple, alors que le remplacement de salariés absents présente un intérêt à la fois vis-à-vis de la situation de l'emploi, vis-à-vis de la collectivité de travail, et vis-à-vis de la compétitivité de l'entreprise et donc de sa pérennité, il peut se voir opposer le respect de délai de carence si l'absence suit ou précède immédiatement une période de forte intensité commerciale ayant conduit ou devant conduire à des renforts temporaires sur un poste identique. Dans le contexte économique et social actuel, les enjeux de défense de l'emploi conduisent les parties signataires à souhaiter lever ce type de restriction ; de manière générale, celles-ci rappellent l'intérêt qui s'attache à favoriser la conclusion de contrats de travail plutôt qu'à en dissuader.*
- *Le contrat à durée indéterminée d'opération permet d'internaliser les savoirs faire correspondant à des activités pour lesquelles la sous-traitance représentait souvent jusqu'ici la seule solution opérationnelle. Il peut à cet égard présenter un impact positif sur le volume global d'emploi. Il peut en outre permettre de privilégier l'emploi salarié plutôt qu'indépendant (dans ses diverses formes : autoentrepreneur,...), et de conserver au sein des entreprises les compétences développées dans le cadre de projets. En tout état de cause, il n'existe pas de justification à interdire aux entreprises de la branche de mener à bien des projets en leur sein avec leurs propres salariés, et à en réserver de fait la possibilité à des entreprises extérieures à celle-ci : permettre aux entreprises les recrutements nécessaires pour mener à bien des projets pour lesquels ni le CDI classique ni le CDD ne sont adaptés est un facteur de compétitivité pour elles, et d'employabilité*



pour les salariés concernés. Ce contrat doit toutefois s'accompagner de garanties permettant au salarié de pouvoir s'insérer durablement dans l'emploi. Compte tenu de la nouveauté du contrat à durée indéterminée d'opération au sein de la branche, les partenaires sociaux signataires conviennent de l'inscrire dans le cadre d'une expérimentation dont ils tireront en commun les enseignements.

Il est par conséquent décidé de ce qui suit :

ARTICLE 1^{ER} Forme des contrats de travail

Il est ajouté à la fin de de l'article 3-1 de la CCN un alinéa ainsi rédigé :

« Le contrat de travail à durée indéterminée constitue légalement la forme de droit commun du contrat de travail ; la législation permet dans certains cas de recourir à d'autres formes d'engagement, mais à titre d'exception, dans des cas autorisés. Il en va en particulier ainsi du contrat à durée indéterminée d'opération (art. 3-2), du contrat à durée déterminée (art. 3-3) ou du contrat de travail temporaire (intérim, art. 3-4). »

ARTICLE 2 Rédaction des articles 3-2 à 3-4 de la CCN

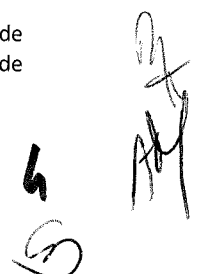
Les articles 3-2, 3-3 et 3-4 de la Convention collective prennent la rédaction suivante :

« ARTICLE 3-2. CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE D'OPÉRATION

Le contrat à durée indéterminée d'opération est un contrat de travail conclu pour la réalisation d'une mission précisément définie et ne présentant pas un caractère pérenne, mais dont la durée exacte peut être amenée à varier par rapport aux prévisions pouvant en être faites à l'origine. L'achèvement de l'objet pour lequel il est conclu ne met pas fin au contrat automatiquement, mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le contrat à durée indéterminée d'opération obéit aux règles applicables à tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions ci-après¹.

¹ La conclusion de contrats à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bilan de ce dispositif sera effectué par les partenaires sociaux courant 2023 afin de décider du recours à ce contrat au-delà de cette date.



3-2.1. Cas de recours

Le contrat à durée indéterminée d'opération peut être conclu exclusivement dans le cadre d'une opération spécifique, d'ordre informatique (évolution d'un système d'information, informatisation de procès,...), immobilier (constructions nouvelles, transferts,...), technique (changements de modalités d'exploitation, de matériels,...), juridique (opérations de restructuration juridique, fusions,...) ou commercial (évolution ou changement de concept,...). Une opération spécifique, au sens des présentes dispositions, correspond à une opération d'une importance suffisante pour donner lieu à consultation du CSE dans le cadre des prérogatives de celui-ci, lorsqu'il existe, au plus tard avant la décision de mise en œuvre effective du projet, ou, s'agissant de projet immobilier, pour donner lieu à une demande de permis de construire.

Le contrat d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes du projet (étude et conception, réalisation, tests, déploiement,...) ou au projet dans son ensemble. Une décision d'abandon d'un projet avant que n'ait eu lieu la consultation du CSE relative à ce projet ne prive pas de justification les contrats conclus lors de ses premières phases, dès lors que son importance aurait justifié cette consultation s'il avait été poursuivi à son terme.

Le contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux emplois directement liés au projet et ne peut concerner les emplois relatifs à son exploitation ultérieure une fois sa mise en œuvre totalement achevée. Au regard de son objet, il ne peut concerner que des emplois dont la pesée en application de la classification conventionnelle conduit au minimum au niveau V.


Il peut être conclu par toute entreprise appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit son effectif.

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun de l'entreprise ne peut être transformé en CDI d'opération. À l'inverse, un contrat à durée indéterminée d'opération peut être transformé à tout moment en contrat à durée indéterminée de droit commun.

3-2.2. Contrat de travail

Le contrat à durée indéterminée d'opération est obligatoirement écrit. Outre les mentions figurant à l'article 3-1 ci-dessus, il indique expressément l'opération dans le cadre de laquelle il est conclu ainsi que la mission confiée au salarié dans ce cadre, et précise que l'achèvement de celle-ci pourra constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Il peut comporter une période d'essai, dont la durée et les modalités sont celles fixées aux annexes de la présente convention visées à l'article 3-1.



3-2.3. Statut du salarié - Rémunération

Sous réserve des particularités prévues par les présentes dispositions, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée d'opération bénéficie des mêmes droits, selon le cas échéant les mêmes règles d'ancienneté, que tout salarié de l'entreprise. Tel est en particulier le cas en matière de formation professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise et sous réserve de la disposition spécifique prévue ci-après en matière d'entretien professionnel, ainsi qu'en matière de durée du travail ou en matière de règles de rémunération, y compris le cas échéant de rémunérations variables individuelles ou collectives, selon sa catégorie professionnelle. Il a accès aux activités sociales et culturelles dans les mêmes conditions.

Toutefois, compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification majoré de 8 %.

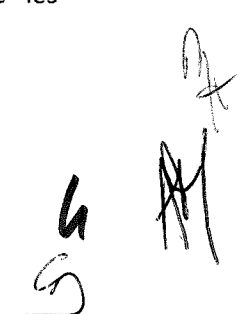
3-2.4. Rupture du contrat à durée indéterminée d'opération

Le contrat à durée indéterminée d'opération prend fin dans les mêmes conditions que tout contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités suivantes :

a) Rupture à l'initiative de l'employeur liée à l'achèvement de l'objet du contrat, en application de l'article L. 1236-8 du Code du travail :

Lorsque la rupture intervient dans ce cadre :

- Elle ne peut aboutir à une durée d'emploi inférieure à six mois. La durée du préavis est donc si nécessaire fixée en conséquence, sans pouvoir être inférieure à deux mois. Cette disposition ne fait pas obstacle à une durée de préavis plus longue prévue contractuellement ;
- Le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue aux annexes 1, 2 et 3 de la présente Convention est majoré de 20 % ;
- Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée d'un an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur ; la lettre de licenciement mentionne cette priorité. À cet effet, lorsque la durée de présence du salarié dans l'entreprise ne lui a pas permis de bénéficier d'un entretien professionnel, ou si celui-ci date de plus d'un an, un entretien professionnel a lieu au plus tard au cours du préavis afin notamment d'examiner avec le salarié les perspectives qui pourraient s'envisager dans l'entreprise.



b) Interruption anticipée du projet

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 1236-8 du Code du travail, en cas d'interruption anticipée du projet au cours des six premiers mois suivant l'embauche, le délai de prévenance est porté à trois mois, afin de garantir au moins cette durée d'emploi au salarié titulaire d'un contrat d'opération dans le cas où le projet n'est pas mené à son terme.

c) Autres cas de rupture

Les autres cas de rupture du contrat d'opération (démission, licenciement, rupture conventionnelle,...) obéissent aux règles de droit commun du contrat à durée indéterminée, tant légales que conventionnelles, selon la catégorie professionnelle du salarié.

3-2.5. Poursuite du contrat

En l'absence de rupture du fait de la réalisation de l'objet notifiée dans les trois mois suivant celle-ci, la clause qui en prévoyait la possibilité devient caduque et le contrat devient un contrat à durée indéterminée de droit commun ; les règles spécifiques au contrat à durée indéterminée d'opération cessent à compter de cette date de lui être applicables.

3-2.6. Information du Comité social et économique

Le CSE est informé annuellement du nombre de contrats à durée indéterminée d'opération conclus par l'entreprise, avec l'indication des opérations concernées.

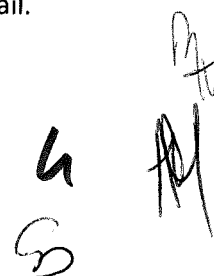
ARTICLE 3-3. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

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.

3-3.1. Durée du contrat à durée déterminée

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.



Le contrat à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (ou plusieurs, si les textes le permettent) peut être renouvelé autant de fois que nécessaire tant que l'absence temporaire se poursuit, quelle que soit la durée de celle-ci.

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, le terme du contrat à durée déterminée de remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :

- Pour une absence inférieure à un mois : jusqu'à trois jours de travail, durée portée à une semaine en cas de remplacement d'un membre d'encadrement,
- Pour une absence d'un à trois mois : jusqu'à une semaine, durée portée à deux semaines pour le remplacement d'un membre d'encadrement,
- Pour une absence au-delà de trois mois : jusqu'à deux semaines, durée portée à quatre semaines en cas de remplacement d'un membre d'encadrement.

3-3.2. Délai de carence

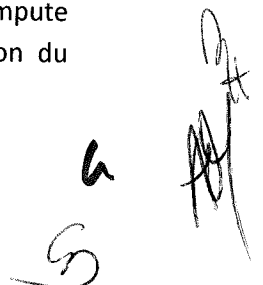
Le délai de carence est la durée minimale séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste (poste qui, au sein de l'établissement, porte sur le même contenu au sein d'un même rayon, équipe ou service), avec le même salarié ou un autre.

Il n'est pas requis de délai de carence entre deux contrats à durée déterminée conclus au sein d'une entreprise de la branche. En effet, le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constitue une garantie suffisante de non utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée. Le délai de carence introduit donc une complexité pour l'entreprise (en particulier lorsqu'elle n'a pas la maîtrise de l'événement justifiant le recours au CDD) 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.

Deux contrats à durée déterminée sur un même poste peuvent par conséquent se succéder sans délai, si la situation ou si les situations successives s'inscrivent dans des cas de recours à ce contrat autorisés par la loi.

3-3.3. Embauche à l'issue d'un contrat à durée déterminée

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'accueil dans la fonction prévue au Titre IV. Pour l'application du



présent article, l'embauche est considérée comme intervenant à l'issue d'un CDD si elle a lieu moins d'un mois suivant son expiration.

ARTICLE 3-4. CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Sauf disposition légale impérative contraire, les règles définies à l'article 3-3 relatives au contrat à durée déterminée sont applicables au contrat de travail temporaire. »

ARTICLE 3 Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

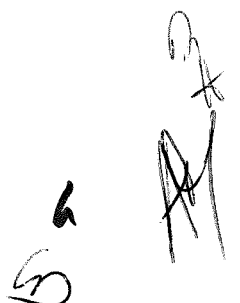
Afin de favoriser la bonne application du présent accord et au regard de la nouveauté du dispositif de CDI d'opération au sein de la branche, des clauses types propres au CDI d'opération seront mises à disposition des entreprises, dans les trois mois suivant son entrée en vigueur.

ARTICLE 4 Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, la conclusion de nouveaux contrats à durée indéterminée d'opération est autorisée jusqu'au 31 décembre 2023 ; un bilan de ce dispositif sera effectué par les partenaires sociaux courant 2023 afin de décider du recours à ce contrat au-delà de cette date, si celle-ci reste légalement subordonnée à un accord collectif de branche étendu. Ce bilan quantitatif et qualitatif prendra en particulier en compte l'utilisation qui aura été faite du CDI d'opération par les entreprises, ainsi que son impact sur l'emploi et sur les conditions de vie des salariés concernés. Une éventuelle non-reconduction du dispositif n'affecterait pas les contrats en cours au 1^{er} janvier 2024, qui resteraient régis par les règles prévues par présent accord.

Un suivi des dispositions relatives au contrat à durée déterminée sera par ailleurs assuré dans le cadre de la CPPNI, qui en effectuera une analyse après trois années d'application, afin d'examiner si des aménagements doivent y être apportés.

Les parties signataires conviennent également d'examiner particulièrement, lors de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018), comment prendre en compte la spécificité du contrat à durée indéterminée d'opération en la matière. Dans cette attente, et à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les droits à CPF qu'acquiert annuellement le titulaire d'un contrat à durée indéterminée d'opération sont majorés de 8 %.



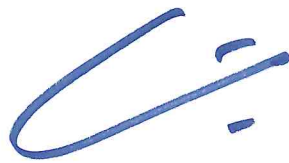
ARTICLE 5 Entrée en vigueur, dépôt, extension.

Le présent accord entre en vigueur à compter de son extension, y compris au sein des DROM.

La FCD est chargée des formalités relatives à la notification de l'accord, à son dépôt et à son extension.

À Paris, le 14 décembre 2018

FEDERATION DES ENTREPRISES DU COMMERCE
ET DE LA DISTRIBUTION
12, rue Euler, 75008 PARIS



FÉDÉRATION DES SERVICES CFTD
14, rue Scandicci, 93508 PANTIN

FÉDÉRATION AGRO-ALIMENTAIRE CFE-CGC
74, rue du Rocher, 75008 PARIS



FÉDÉRATION CFTC "COMMERCE, SERVICES
ET FORCE DE VENTE"
34, quai de la Loire, 75019 PARIS

FÉDÉRATION DES PERSONNELS DU COMMERCE,
DE LA DISTRIBUTION ET DES SERVICES CGT
263, rue de Paris, 93514 MONTREUIL CEDEX

FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES TRAVAILLEURS DE
L'ALIMENTATION, DES TABACS ET ALLUMETTES
& DES SECTEURS ANNEXES FO
7, passage Tenaille, 75014 PARIS

