

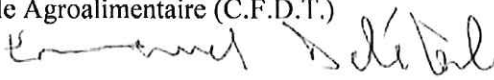
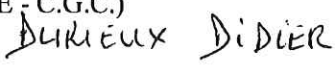
ACCORD DU 29 DECEMBRE 2018
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET
AU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'OPERATION
DANS LA BRANCHE DES CAISSES REGIONALES DE CREDIT AGRICOLE ET
AUTRES ORGANISMES

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par Mme Marie-Françoise Bocquet

D'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- o Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M. 
- o Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.)
représenté par M. 
- o Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.
- o Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

15

DFB
DB

PREAMBULE

L'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, a confié exclusivement aux Branches professionnelles, la possibilité d'adapter certaines règles encadrant le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée d'opération.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de ces nouvelles possibilités, et de l'intérêt partagé, par la Délégation Fédérale de Négociation et les Organisations Syndicales, de s'en saisir.

La négociation de ces dispositifs a été menée dans le cadre de la renégociation de dispositions conventionnelles de Branche, relatives aux anciennes instances représentatives du personnel, et rendues caduques par les Ordonnances à compter de la mise en place du Comité Social et Economique. Elle s'est déroulée au cours des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des 3 octobre, 25 octobre et 29 novembre 2018.

Les besoins des Caisses régionales évoluent. Ils nécessitent aujourd'hui des dispositifs adaptés pour assurer des périodes d'activité plus denses, ou dans le cadre d'opérations spécifiques pour recourir à des compétences non présentes dans les Caisses régionales, sans qu'elles disposent pour autant d'une grande visibilité sur l'aboutissement de ces opérations.

L'aménagement des règles relatives au CDD est de nature à favoriser l'emploi et l'insertion dans les entreprises, en permettant aux salariés de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles et de renforcer leur employabilité au sein de la Branche.

La mise en place du CDI d'opération est apparu comme un levier de fluidité dans la gestion de l'organisation des Caisses régionales, favorisant l'allongement des durées d'emploi des salariés dans la Branche et permettant d'attirer des profils différents.

Les dispositions suivantes sont intégrées au sein de l'article 8 de la Convention collective nationale, relatif au recrutement.

67 NFB
DA

Article I - Contrats à durée déterminée

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans les cas et selon les modalités prévus à l'article L. 1242-2 et suivants du Code du travail.

Considérant que les règles de succession entre ces contrats, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes dans les entreprises, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, les signataires conviennent des aménagements suivants :

- **Sur le délai de carence :**

Lorsqu'un délai de carence doit être appliqué, celui-ci est égal à un dixième de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs est conclu pour accroissement temporaire de l'activité.

Dans ce cas, la durée maximale cumulée de ces deux contrats à durée déterminée, est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

Sans préjudice des dispositions légales, la suppression du délai de carence ne peut s'appliquer qu'une fois pour une succession de contrats et lorsqu'un nouveau contrat à durée déterminée est conclu successivement, il doit respecter le délai de carence prévu au présent article.

Dans ce dernier cas, la durée maximale cumulée de ces contrats à durée déterminée est fixée à trente-six mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

- **Sur la durée maximale :**

A l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable, la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

- **Sur le nombre de renouvellements :**

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé trois fois dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent.

F

VFB
DJ

Article II - Contrats à durée indéterminée d'opération

En outre, pour l'accomplissement d'une opération limitée dans le temps nécessitant de mettre en œuvre des compétences non présentes dans la Caisse régionale, ne pouvant être assurées par des salariés de la Caisse régionale, des contrats à durée indéterminée d'opération peuvent être conclus, quel que soit l'effectif de la Caisse régionale.

Pour l'ensemble des activités des Caisses régionales, le recours au contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux spécialistes dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Le nombre de contrats d'opération ne pourra excéder 5% de l'effectif de la Caisse régionale.

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini, pendant une durée limitée qui ne peut être précisément déterminée à son origine. L'opération prend fin lors de la réalisation du résultat préalablement défini dans le contrat. Le contrat peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération ou à l'opération dans son ensemble.

Le contrat à durée indéterminée d'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent.

Compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, la rémunération brute du salarié titulaire d'un tel contrat est au moins égale à la rémunération de la classification mensuelle de l'emploi occupé, telle que définie par l'article 26 et l'Annexe 1, majorée de 10%.

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat d'opération comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description succincte de l'ensemble de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- le résultat attendu déterminant la fin de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
- les modalités de rupture du contrat de travail ;
- la priorité d'embauche ou de réembauche.

Les titulaires du contrat d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences.

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser, ou se termine de manière anticipée, repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement intervenant dans ces conditions ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de licenciement correspondant au résultat le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 et une indemnité égale à 10% de la rémunération brute versée au titre du contrat.

En application de l'article L.1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat d'opération qui intervient une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse.

R
FEB
DD

A compter de la rupture de leur contrat de travail, dans la mesure des possibilités et à valeur égale, la priorité d'embauche ou de réembauche sera accordée pendant un an, aux anciens salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'opération, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité.

Cette priorité peut être exercée sur les postes disponibles, correspondant à leur qualification.

Article III - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord constitue des dispositions sociales en matière de CDD et de CDI d'opération. Il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Article IV - Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, est conclu pour une durée indéterminée.

OFB
L) DD

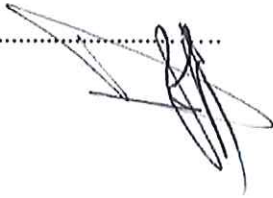
Fait à Paris, le 21 décembre 2018

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :



Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.....



S.N.E.C.A - C.F.E. - C.G.C.....



F.O.....

S.U.D.-C.A.M.....