

**ACCORD D'EXPERIMENTATION RELATIF AU CONTRAT A
DUREE INDETERMINEE D'OPERATION DANS LA BANQUE ET
D'ADAPTATION DE CERTAINES MODALITES DES CONTRATS A
DUREE DETERMINEE**

PREAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement à la préservation et au développement de l'emploi dans les banques dont le contrat à durée indéterminée constitue la forme principale et privilégiée.

Dans un contexte de forte transformation de l'industrie bancaire tant en France qu'à l'international, l'emploi doit être un vecteur de développement et de compétitivité de nos entreprises tout en permettant la promotion de l'employabilité des salariés et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin de répondre à de tels enjeux, les parties ont souhaité que les projets déterminés dans le temps ou nécessitant une très forte réactivité ou des expertises ponctuelles, puissent être pourvus par des salariés en contrats à durée indéterminée (CDI) exclusivement dédiés à leur réalisation ou bénéficier, dans l'éventualité de contrats à durée déterminée (CDD), de certaines mesures d'adaptation en termes de renouvellement et de succession.

Ces aménagements de CDI dit « d'opération » et CDD devraient ainsi favoriser la stabilité et l'insertion de ces salariés tout en permettant de répondre efficacement aux contraintes opérationnelles des entreprises ainsi que de leurs collaborateurs.

Ainsi, si le CDI d'opération ne peut en aucun cas pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise, celui-ci permet aux salariés concernés de bénéficier de l'ensemble des droits attachés au CDI de droit commun tout en y incluant des dispositions spécifiques sur la formation, la rémunération ou les modalités de rupture.

Enfin, le CDI d'opération peut également être de nature à répondre aux nouvelles approches et aspirations notamment des nouvelles générations concernant la relation de travail, constituant ainsi un facteur d'attractivité pour la branche, sans écarter son impact éventuel en faveur des salariés éloignés de l'emploi.

Afin de mesurer la portée de ces évolutions, les parties signataires ont souhaité donner à cet accord un caractère expérimental sur une période de trois ans et mettre en place un suivi qualitatif et quantitatif tant au sein des entreprises qu'au niveau de la branche.

Au regard de ces éléments, les parties conviennent des dispositions suivantes.

ARTICLE 1 - DEFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL DIT « D'OPERATION »

Pour l'application du présent accord, l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini : la durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine et l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de cette opération.

+ 

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

La conclusion d'un contrat d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

ARTICLE 2 - ENTREPRISES ET ACTIVITES CONCERNEES

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, les entreprises visées à l'article 12.1 du présent accord, quelle que soit leur taille peuvent conclure un contrat d'opération.

Ces entreprises peuvent avoir recours au contrat à durée indéterminée d'opération dans le cadre de l'ensemble de leurs activités, à l'exclusion des activités commerciales dans le réseau d'agences, qui ne peuvent être pourvues que par les formes habituelles de contrats.

ARTICLE 3 - EFFECTIF MAXIMAL DES SALARIES EN CONTRAT D'OPERATION

Le recours au CDI d'opération est réservé exclusivement à la réalisation de projets définis à l'article 1 du présent accord. Pour autant, les parties ont souhaité limiter le nombre total de CDI d'opération en fonction de la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 300 salariés, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution ne peut excéder 10 % de l'effectif rémunéré de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 300 et moins de 2 000 salariés, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution ne peut excéder 5 % de l'effectif rémunéré de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est de plus de 2 000 salariés, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution ne peut excéder 3 % de l'effectif rémunéré de l'entreprise.

ARTICLE 4 - NATURE ET MENTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat à durée indéterminée d'opération revêt toutes les caractéristiques d'un contrat à durée indéterminée (CDI) de droit commun. Par ailleurs, les clauses spécifiques suivantes doivent être mentionnées au contrat d'opération :

- 1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- 2° La description de l'opération qui fait l'objet du contrat, ainsi que les missions confiées au salarié ;
- 3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin de l'opération qui fait l'objet du contrat
- 4° La durée minimale du contrat d'opération (article 8.1 du présent accord),
- 5° Les contreparties en termes de rémunération (article 6 du présent accord) ;
- 6° Les contreparties en termes de formation (article 7 du présent accord) ;
- 7° Les modalités de rupture du contrat de travail prévues (article 8 du présent accord)

f RDS

ARTICLE 5 - PERIODE D'ESSAI

Les dispositions de la Convention collective de la banque s'appliquent au salarié titulaire d'un CDI d'opération.

ARTICLE 6 - CONTREPARTIES EN TERMES DE REMUNERATION

La rémunération annuelle du salarié titulaire d'un contrat d'opération est au moins égale au salaire annuel minimum conventionnel garanti hors ancienneté applicable au salarié majoré de 10%.

ARTICLE 7 - CONTREPARTIES EN TERMES DE FORMATION

Chaque année l'entreprise double le montant versé au salarié en contrat d'opération au titre du CPF, dans la limite du plafond légal.

ARTICLE 8 - MODALITES DE RUPTURE DU CONTRAT D'OPERATION

Le contrat d'opération suit les mêmes règles et procédures relatives à la rupture du CDI. Pour autant, le licenciement est réputé fondé pour cause réelle et sérieuse dès lors que l'opération est terminée.

8.1 - Licenciement en raison de la réalisation ou de la cessation anticipée de l'opération

Le licenciement qui intervient en raison de la réalisation ou de la cessation anticipée de l'opération, est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Cependant, la rupture du contrat d'opération ne pourra pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au contrat de travail. Cette durée minimale ne peut être inférieure à 12 mois.

La procédure de licenciement de droit commun est applicable et la rupture du contrat est ainsi soumise aux dispositions visées aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

En raison de la nature spécifique de ce contrat de travail, la lettre de licenciement devra mentionner la réalisation de l'opération.

Le licenciement qui intervient en raison de la réalisation de l'opération ou de la cessation anticipée de l'opération, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement qui est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- Durée du CDI d'opération inférieure à 24 mois : indemnité au moins égale à 12% de la rémunération brute contractuelle de base versée au titre de la durée du contrat ;
- Durée du CDI d'opération entre 24 et 36 mois : indemnité au moins égale à 10 % de la rémunération brute contractuelle de base versée au titre de la durée du contrat ;
- Durée du CDI d'opération au-delà de 36 mois : indemnité au moins égale à 8 % de la rémunération brute contractuelle de base versée au titre de la durée du contrat.

f PSS

8.2 - Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à l'opération

Le contrat d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée à l'article 8.1 du présent accord :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions de l'article 8.1 du présent accord ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

ARTICLE 9 - INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise en application, soit de l'article L. 2312-8 soit de l'article L. 2323-1 du Code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

A l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du Code du travail, l'employeur informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise, sur le nombre de contrats d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée moyenne prévisible de l'opération.

ARTICLE 10 - MODALITES DE L'EXPERIMENTATION

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats d'opération en application du présent accord transmettent à l'AFB, chaque année, avant la fin du 1^{er} semestre, les informations nécessaires à un suivi global qui sera présenté à la Commission Paritaire de la Banque.

Les informations transmises seront les suivantes au titre de l'année précédente :

- 1° le nombre d'embauches en contrat d'opération
- 2° le pourcentage d'embauches en contrat d'opération au regard de l'effectif de l'entreprise
- 3° la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches
- 4° le nombre et les motifs de rupture du CDI d'opération
- 5° la durée des contrats, lorsque ceux-ci ont été rompus dans le cadre de l'article 8.1
- 6° le nombre d'embauches en CDI de droit commun ou CDD (dont le nombre de salariés titulaires d'un CDI d'opération)

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

En application de l'article L. 1242-1 du Code du travail, un contrat à durée déterminée, quelle que soit 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.

f RDS

Dans le respect des dispositions légales, les mesures prévues par le présent article ont pour objet une meilleure sécurisation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, tout en permettant de pallier certains effets négatifs de la réglementation sur la charge de travail des salariés occupant des postes pérennes.

11.1 - Nombre de renouvellements sur le même poste

En application de l'article L. 1243-13 du Code du travail, le nombre maximal de renouvellements du CDD est fixé à 3.

11.2 - 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.

11.3 - 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.
- 7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- 8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

En revanche, le délai de carence reste applicable dans le cas de la succession de contrats à durée déterminée au motif de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

11.4 - 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.

11.5 - Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

L'employeur met en place les conditions permettant aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée de prendre connaissance des postes à pourvoir dans l'entreprise. Si une embauche en CDI est identifiée, l'entreprise met en œuvre les formations nécessaires à son adaptation.

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINALES

12.1 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article 1 de la Convention collective de la Banque ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 91-1 A, 91-1 C, 91-3 E et 67-1 E.

12.2 - Durée

Les parties ont souhaité donner à cet accord un caractère expérimental afin de mesurer l'intérêt, tant par l'employeur que par les salariés, du contrat à durée indéterminée d'opération.

A ce titre, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 12.5. Il pourra être reconduit une fois pour une durée de 1 an par tacite reconduction.

Toutefois, les dispositions du présent accord continueront de produire leurs effets à l'égard des contrats d'opération conclus pendant cette durée d'expérimentation, et, en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée d'expérimentation.

12.3 - Bilan annuel

Un bilan annuel de l'accord sera effectué sur la base des informations prévues à l'article 10 du présent accord.

Au moment de ce bilan, les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire de la Banque peuvent réajuster, si cela leur semble nécessaire, les modalités de l'expérimentation.

12.4 - Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une révision selon les dispositions légales en vigueur.

12.5 - 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 et les délais de carence en cours à cette date.

RDS +

12.6 - Entreprises de moins de 50 salariés

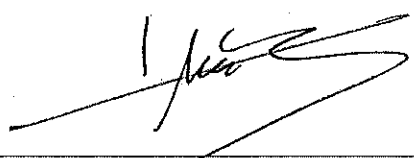
L'article L. 2261-23-1 du Code du travail dispose que « Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 ».

A ce titre, les signataires du présent accord précisent que celui-ci s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés sans qu'il soit nécessaire de prévoir de stipulations spécifiques.

12.7 - 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'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 08/04/2019

Association Française des Banques  	Fédération des Employés et Cadres CGT Force Ouvrière
Fédération C.F.D.T. Banques et Assurances	Fédération CFTC Banques
Fédération Nationale CGT des syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance	Syndicat National de la Banque et du Crédit SNB - CFE/CGC 