

Brochure n° 3305

Convention collective nationale
IDCC : 2216. – COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AUX CONTRATS COURTS

NOR : *ASET1950428M*
IDCC : *2216*

Entre :

FCD,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 3 de l'accord national interprofessionnel relatif à l'assurance chômage du 22 février 2018, prévoyant l'ouverture de négociations au sein des branches professionnelles, à fins, d'une part, de diagnostic relatif au recours aux contrats de travail de moins de 1 mois et, d'autre part, de mesures permettant de modérer ce recours et d'allonger les durées d'emploi, en particulier par l'organisation du travail et de la gestion de l'emploi. Si le recours à ces contrats vise essentiellement au remplacement de salariés absents, les partenaires sociaux signataires considèrent qu'il leur appartient de contribuer à la lutte contre la précarité, en premier lieu en favorisant autant que faire se peut l'accomplissement des heures de travail disponibles, et en second lieu en visant l'allongement des périodes de travail.

1. Synthèse des principaux éléments de diagnostic quantitatif et qualitatif
de l'utilisation des contrats courts

1.1. Observations liminaires

Les partenaires sociaux signataires regrettent en premier lieu la faiblesse des statistiques nationales en la matière, et en particulier l'absence de toute indication, au sein des données Unédic, aussi bien de la branche professionnelle que des motifs de recours aux contrats à durée déterminée ou aux

contrats de travail temporaire. La branche professionnelle est pourtant depuis plusieurs décennies un lieu essentiel de détermination de règles de droit du travail, et l'analyse des contrats courts ne peut être dissociée des motifs qui conduisent à leur conclusion – ne serait-ce qu'en distinguant les emplois ayant un titulaire momentanément indisponible des emplois pourvus de manière ponctuelle.

Au regard de cette limitation, une enquête spécifique a dû être réalisée auprès des entreprises de la branche, afin de disposer de données relatives au motif de recours aux contrats de moins de 1 mois. Le diagnostic réalisé résulte par conséquent du croisement :

- pour les données d'ensemble, des statistiques Unédic relatives aux CDD et à l'intérim pour les codes NAF à l'égard desquels la convention collective nationale couvre une très forte proportion des établissements, à savoir 47.11D (supermarché), 47.11F (hypermarché) et 46.39B (commerce de gros alimentaire non spécialisé), établissements employant ensemble 85 % des effectifs de la branche (dont plus de 80 % pour les hypermarchés et supermarchés). N'ont pu être étudiés les établissements relevant d'un code NAF significativement partagé entre différents champs conventionnels, tels que les entrepôts logistiques ou les supérettes ;
- pour l'analyse des cas de recours, de l'enquête menée par l'observatoire de branche préalablement à l'ouverture des discussions. Cette enquête a permis un examen détaillé des contrats à durée déterminée, mais non de l'intérim (non intégré par définition dans les systèmes de paie des entreprises).

1.2. Nombre et caractéristiques des contrats de moins de 1 mois : données globales de la branche

Les données Unédic relatives aux contrats de moins de 1 mois montrent pour la branche un indice de recours aux contrats de moins de 1 mois significativement inférieur à la moyenne des secteurs d'activité :

- 1,2 contrat de moins de 1 mois par an et par salarié par branche ;
- 1,7 tous secteurs d'activité confondus.

L'utilisation des contrats de moins de 1 mois tous secteurs confondus est donc de 40 % supérieure en moyenne à celle constatée au sein des supermarchés, hypermarchés et commerce de gros alimentaire non spécialisé.

Il est à relever que d'une manière générale, le commerce (tous types confondus) n'est pas fortement utilisateur des contrats de moins de 1 mois : alors que le commerce représente près de 20 % de l'emploi total au sein du secteur privé (17 % pour le seul commerce de détail), les données Unédic montrent qu'il ne représente que 10 % des contrats de moins de 1 mois.

Durée des contrats très courts

Les contrats de moins de 1 mois sont très significativement plus longs dans la branche qu'en moyenne nationale :

- tous secteurs confondus, les contrats de moins de 1 mois sont essentiellement des contrats de 1 jour (plus de 40 % des contrats) et de 2 jours (12 %), soit 52 % de contrats de 1 et 2 jours, et 60 % de contrats de 1 à 3 jours ;
- au sein de la branche, les contrats de 1 et 2 jours ne représentent que 10 % des contrats de moins de 1 mois (15 % pour les contrats de 1 à 3 jours). Les CDD courts de la branche sont le plus souvent d'environ 1 semaine (19 % des contrats de 6 jours, 9 % de contrats de 7 jours), puis de 2 semaines (15 % des contrats durent 12, 13 ou 14 jours).

Ces durées seront à mettre en rapport avec les motifs de recours.

Réembauche

Les statistiques Unédic portent également sur le nombre de « relations suivies » ou « réembauches » entre le titulaire du contrat court et l'entreprise ; au sens des données Unédic, une relation est dite suivie quand elle donne lieu à au moins 4 contrats dans l'année entre le même salarié et la même entreprise.

Tous secteurs confondus, les réembauches représentent le plus souvent 90 % des contrats de moins de 1 mois, et la moyenne ne descend pas en dessous de 70 %. Les réembauches dans la branche sont moins nombreuses. Elles représentent environ 50 à 60 % pour les contrats de plus de 3 semaines, autour de 50 à 70 % pour ceux de 2 à 3 semaines, entre 60 et 70 % pour ceux de 1 à 2 semaines, et autour de 70 à 80 % pour les contrats inférieurs à 1 semaine (lesquels ne représentent que 10 % des contrats courts).

Pour autant, malgré ce taux systématiquement plus faible que la moyenne nationale, l'Unédic attribue à la branche un indice de réembauches un peu supérieur à la moyenne nationale (3,8 contre 4,2). Ce paradoxe paraît résulter de l'indicateur retenu par l'Unédic pour le calcul de ce taux de réembauches, à savoir le nombre de relations suivies parmi les seuls CDD présent à l'effectif le 31 décembre, et non en moyenne annuelle. Or les fêtes de fin d'année se traduisent par une activité forte en décembre pour la branche, et donc un nombre de contrats courts plus élevé.

Au sein de la branche, la réembauche d'un même salarié dans le cadre de contrats inférieurs à 1 mois résulte principalement du fait qu'en cas de besoin de remplacement d'un salarié absent (ou plus marginalement à un surcroît d'activité, cf. *infra* la répartition par cas de recours), le magasin contacte en premier lieu les personnes ayant déjà effectué des remplacements en son sein, pour des raisons évidentes d'opérationnalité. Ces salariés se voient également prioritairement proposer les contrats conclus en renfort au moment des fêtes de fin d'année. Cette situation est moins marquée pour les CDD conclus en juillet et août, qui concernent plus des étudiants.

Part des CDD dans l'emploi

L'examen de la répartition du travail accompli dans le cadre de CDI et du travail accompli dans le cadre de contrats de moins de 1 mois, ou de la proportion de salariés en CDI au regard du nombre total de salariés (89 % de CDI), montre une stabilité dans le temps. Il n'est donc pas possible de conclure à un transfert d'une forme de contrat sur l'autre.

L'indicateur de la proportion des heures de travail réalisées dans le cadre de contrats courts par rapport à l'ensemble des heures de travail accomplies, paraît plus pertinent que celui de la proportion des contrats courts au sein des contrats signés. En effet, la proportion des CDD au sein des contrats signés ne dit rien en fait du recours aux CDD : à nombre de CDD identiques, leur proportion dans les contrats conclus varie mécaniquement en fonction de la variation du turn-over, qui conduit à conclure plus ou moins de CDI (en cas de hausse du turn-over, conclusion d'un nombre plus important de CDI et donc augmentation de la proportion de CDI dans les contrats conclus ; en cas de diminution du turn-over, diminution du nombre de CDI conclus et donc augmentation de la proportion de CDD parmi les contrats conclus).

1.3. Données relatives aux différents cas de recours

Remplacement de salariés absents : 81 % des CDD de moins de 1 mois

Le remplacement constitue le principal cas de recours aux CDD au sein de la branche, où il représente 81 % des contrats de moins de 1 mois. Cette situation s'explique en particulier par la conjonction de deux facteurs propres à l'ensemble des secteurs de main-d'œuvre :

- les secteurs de main-d'œuvre connaissent un absentéisme statistiquement plus élevé que la moyenne des secteurs d'activité. La branche comptant 85 % d'employés-ouvriers et 15 % de cadres et agents de maîtrise, elle ne se situe pas en dehors de cette tendance ;

- une nécessité plus fréquente de procéder au remplacement de salariés absents (y compris en congés payés), de nombreuses tâches ne pouvant être reportées au retour du salarié absent (opérations de mise en rayon, de vente assistée, d'encaissement) ni dans certains cas être totalement réparties sur les salariés présents (impossibilité de tenir deux caisses en même temps, difficultés pour les présents à subir des modifications d'horaires sans préavis pour faire face à des absences inopinées).

Le recours au CDD de remplacement doit être également replacé dans un contexte général de progression importante de l'absentéisme depuis le début des années 2000.

Cette prépondérance du remplacement au sein des CDD de la branche n'est pas propre aux CDD de moins de 1 mois : de nombreux CDD de remplacement portent sur des absences de plusieurs mois (notamment congé de maternité ou congé parental).

La prépondérance des remplacements explique également la répartition des CDD de moins de 1 mois par durées : les contrats de 1 ou 2 jours sont exceptionnels, et les contrats correspondant à une ou plusieurs semaines entières sont les plus fréquents, contrairement au constat général tous secteurs.

Surcroîts d'activité : 15 % des CDD de moins de 1 mois

La branche connaît notamment d'importants besoins saisonniers au sein des supermarchés et hypermarchés, en particulier au mois de décembre (compte tenu de l'importance des fêtes sur l'activité commerciale), ainsi que pour les magasins situés en zone touristique – notamment mer et montagne.

Il est à noter que ces besoins ne donnent pas forcément lieu à des CDD formellement qualifiés de « saisonniers », mais souvent à la conclusion de CDD pour surcroît d'activité, dont le CDD saisonnier est une variante. Cette situation s'explique par le fait que les particularités du contrat saisonnier (possibilité de conclusion sans terme précis et absence d'indemnité de fin de contrat) sont sans objet pour des CDD conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, ce qui est fréquemment le cas des CDD conclus l'été. La souplesse du CDD saisonnier lié à la possibilité de ne pas en fixer le terme avec précision dès sa conclusion se heurte au fait qu'en tout état de cause la date de rentrée scolaire ou universitaire est pour sa part fixe. Du fait de ces particularités, de nombreux CDD saisonniers ne sont pas identifiés en tant que tels. Les CDD s'exécutant au mois de décembre, liés aux fêtes de fin d'année qui constituent un pic d'activité dans le commerce, sont également peu fréquemment qualifiés de « saisonniers ».

CDD d'usage constant : 0 %

Ce cas de recours ne concerne pas les entreprises de la branche.

Autres cas de recours : non significatif (4 %)

1.4. Éléments relatifs aux niveaux de qualification et aux trajectoires professionnelles

Plus de 80 % des salariés concernés ont un niveau de formation n'excédant pas le bac, taux conforme à la profession dans son ensemble.

Les partenaires sociaux soulignent par ailleurs que les emplois du commerce se prêtent particulièrement à l'embauche de jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires, permettant ainsi à des élèves ou étudiants d'acquérir des expériences professionnelles tout en se constituant un revenu. Cette situation n'apparaît pas dans les statistiques de Pôle emploi car sauf en cas d'abandon des études, les titulaires de ces contrats n'ont pas vocation à s'inscrire au chômage à l'issue de leur période d'emploi. Cette invisibilité dans les statistiques ne doit pas conduire, si des mesures étaient prises par les pouvoirs publics en matière de recours aux contrats courts, à renchérir ces emplois et dissuader les entreprises de les proposer alors qu'ils sont essentiels au fonctionnement de la société dans son ensemble.

2. Mesures déjà prises par les partenaires sociaux de la branche et visant à limiter le nombre de contrats courts

Plusieurs mesures figurent déjà au sein de la convention collective nationale, contribuant à une utilisation raisonnée des contrats de courte durée, et contribuant à ce que les données chiffrées indiquent une utilisation des contrats courts dans la branche inférieure à la moyenne nationale :

- la possibilité, prévue par l'avenant n° 48 du 17 avril 2014, de conclure des avenants modifiant temporairement la durée contractuelle de travail prévue au sein d'un contrat à temps partiel, en particulier en cas de surcroît d'activité ou de remplacement de salariés absent. Cette disposition permet d'éviter le recours à des contrats de courte durée, tout en respectant le droit du salarié à temps partiel d'accepter ou non les heures de travail concernées, selon ses propres contraintes (droit de ne pas donner suite à une proposition d'avenant : article 6.2.4 *b* de la convention collective nationale : « Droit au refus ») ;
- à cette possibilité s'ajoute une priorité, instaurée par le même accord au bénéfice des salariés à temps partiel de l'établissement qui le souhaitent, leur permettant de se voir proposer prioritairement les heures de travail temporairement disponibles, avant tout recours à une embauche extérieure (art. 6.2.4 *a* de la convention collective nationale « Priorité au bénéfice des salariés à temps partiel dans l'établissement ») ;
- les avenants n° 64 du 19 janvier 2018 et n° 68 du 14 décembre 2018 prévoient pour leur part des mesures plus favorables que la loi relative à l'embauche de salariés à l'issue d'un CDD, de nature à faciliter la conclusion d'un CDI par un salarié ayant été employé dans le cadre d'un CDD ;
- l'avenant n° 68 à la convention collective nationale, en supprimant le délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ou de travail temporaire dans le respect des cas de recours à ces contrats, est de nature à éviter le fractionnement de périodes en facilitant l'allongement des contrats, de deux manières :
 - d'une part, parce que la durée du contrat n'est plus de nature à interdire la conclusion de contrats ultérieurs si le besoin d'en fait sentir, ce qui lève un obstacle à une durée correspondant au besoin effectif ;
 - d'autre part, en facilitant la continuité d'emploi quand une absence fait suite à un surcroît d'activité ou intervient immédiatement avant, hypothèses dans lesquelles la situation antérieure conduisait à imposer un délai de carence et par conséquent à favoriser une inscription à Pôle emploi pour la durée correspondante.

3. Mesures nouvelles de nature à réduire le nombre de contrats de moins de 1 mois (modération du recours aux contrats courts et allongement des durées d'emploi)

Les partenaires sociaux soulignent que le remplacement de salariés absents, d'une part, représente un réel volume d'emploi et, d'autre part, contribue aux conditions de travail des salariés présents. Ils rappellent que l'objectif premier doit consister en une réduction de l'absentéisme, mais qu'en cas d'absence constatée, le remplacement du salarié ne doit pas faire l'objet de mesure dissuasive et doit au contraire être facilité.

Outre les mesures déjà prises dans le cadre de la négociation paritaire de branche, et au vu des données chiffrées du diagnostic auquel elles ont procédé, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

Engagement de privilégier le recours au CDI intérimaire

La branche de travail temporaire a développé le « CDI intérimaire », permettant aux travailleurs temporaires de s'inscrire dans le cadre d'une relation de travail durable ne dépendant pas des missions effectives. Les entreprises du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire s'engagent à demander à l'ensemble des entreprises de travail temporaire avec lesquelles elles contractent, et ce dès l'extension du présent accord, à ce que les travailleurs intérimaires affectés en leur sein soient

prioritairement titulaires d'un tel constat, le recours à des travailleurs intérimaires autres ne devant intervenir qu'en l'absence de disponibilité de titulaires de contrats.

Remplacement de plusieurs absences

Certaines règles du CDD, fixées par la loi ou considérées comme telles par la Cour de cassation, contraignent les parties au contrat à fragmenter des relations de travail en plusieurs contrats courts plutôt qu'en un seul contrat par définition plus long. Tel est le cas de l'interdiction jurisprudentielle de conclure un CDD unique en remplacement total ou partiel de plusieurs salariés absents. Or cette interdiction n'apporte aucun avantage au salarié. Sa suppression a été prévue à titre expérimental par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, permettant dans des secteurs définis par arrêté le remplacement de plusieurs absences par un même contrat à durée déterminée. Les partenaires sociaux signataires proposent que les entreprises de la branche relèvent de cette expérimentation.

Accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi

Les partenaires sociaux rappellent que la branche figure parmi les premières en termes d'insertion professionnelle de publics non qualifiés, en particulier dans le cadre de contrat de professionnalisation ; cet effort doit être poursuivi, et à cet effet les partenaires sociaux de la branche engageront au 1^{er} semestre 2019 une négociation relative à la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle et en particulier dans le cadre du rôle nouvellement confié aux branches professionnelles en matière d'apprentissage. Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'attacheront à développer des mesures permettant de réduire le taux de rupture des contrats en alternance, et à favoriser les taux d'emploi.

Les partenaires sociaux signataires soulignent par ailleurs que l'embauche de publics particulièrement éloignés de l'emploi nécessite des moyens particuliers, malgré lesquels le taux d'insertion durable ne peut être garanti. Toute mesure qui serait liée à des durées d'emploi précédant une inscription à Pôle emploi devrait donc prendre en compte le niveau de qualification du salarié concerné, afin de ne pas dissuader les entreprises de procéder à ces embauches.

4. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard, d'une part, à l'intérêt général qui s'attache à la capacité des entreprises à proposer des contrats de travail plutôt qu'à les en dissuader, d'autre part, au fait que les dispositions du présent accord s'attachent aux caractéristiques de la personne du salarié et non à la taille de l'entreprise l'employant, il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

5. Entrée en vigueur, dépôt et 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.

Fait à Paris, le 14 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)