

Brochure n° 3305 | Convention collective nationale

IDCC : 2216 | **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

**Avenant n° 85 du 9 juin 2022**  
relatif au contrat à durée déterminée et au travail temporaire

NOR : ASET2351074M

IDCC : 2216

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FCD,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**CFTC CSFV,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre de l'habilitation des branches professionnelles à fixer un certain nombre de règles relatives au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire, l'avenant n° 68 du 14 décembre 2018, étendu par arrêté du 15 janvier 2020 (*Journal officiel* du 22) avait notamment procédé à la suppression du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée au sein de la branche, considérant qu'à l'égard d'heures de travail disponibles de manière non pérenne et correspondant aux cas de recours au contrat à durée déterminée (ou de travail temporaire), le délai de carence n'apportait en tant que tel aucune garantie supplémentaire aux salariés, voire pouvait leur nuire, tout en constituant un handicap pour le fonctionnement de l'entreprise. Tout en réaffirmant ce constat, au regard des incertitudes juridiques résultant de la position adoptée par le Conseil d'État relative à la formulation des accords de branche en la matière, les parties signataires conviennent de modifier l'article 3.3.2, afin d'éviter toute remise en cause des dispositions conventionnelles.

### **Article 1<sup>er</sup> | Objet**

Le présent accord modifie l'article 3.3.2 de la convention collective nationale.

## Article 2 | Réécriture de l'article 3.3.2

L'article 3.3.2 est ainsi rédigé :

### « 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 est convenu, en application de l'article L. 1244-3 du code du travail, de fixer la durée du délai de carence, exprimée en jours calendaires, au quart de la durée calendaire totale du contrat expiré, renouvellement éventuel inclus.

Le respect des motifs légaux de recours au contrat à durée déterminée constituant une garantie suffisante de non-utilisation de ce contrat en substitution de contrats à durée indéterminée, il apparaît que le délai de carence peut représenter une difficulté 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 ; il est par conséquent décidé, en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, que le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu dans l'un des cas suivants, ou que les deux le sont :

1. Remplacement, dans les cas visés au 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.
5. Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
6. Contrat à objet défini du 6 de l'article L. 1242-2 du code du travail.
7. Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, ni lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat. »

## Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés. Une différence de traitement en la matière n'a en effet lieu d'être ni entre les salariés de la branche, ni entre les entreprises.

## Article 4 | Entrée en vigueur. Durée

Conformément aux dispositions légales applicables aux accords de branche relatives au délai de carence, le présent accord entre en vigueur à compter de son extension, y compris au sein des DROM inclus dans le champ d'application de la CCN. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## Article 5 | *Publicité. Extension*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr), ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

Les signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 9 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)