



Questions Délégués du Personnel

Le rapport de la Commission de Virville qui donne lieu actuellement à des concertations entre le gouvernement et les partenaires sociaux fait la proposition suivante (proposition n°19) : « La commission préconise de compléter l'éventail des contrats spéciaux existants en créant une nouvelle forme de contrat, ouverte à des cadres ou des personnels qualifiés, notamment des experts, et permettant à un salarié d'être recruté par une entreprise pour participer à la mise en œuvre d'un projet déterminé. »

Syntec, le syndicat patronal du secteur, affirme son ambition de « mettre à disposition des entreprises et des salariés un mode contractuel permettant, dans un cadre précis et prédéterminé conventionnellement, de recruter des salariés pour une mission donnée » dans un document de position remis aux syndicats de salariés.

1. Quels est la nature des projets qui pourrait être concerné par les contrats de mission dans l'entreprise?
2. Quels sont les éléments ou objectifs permettant de déterminer la fin du projet ?
3. Quels sont les « experts » qui pourraient être concerné par ce type de contrat ?
4. Quels sont les Cadres qui pourraient être concernés par ce type de contrat ?
5. Quels volumes de salariés cela concerne-t-il ?
6. La direction ne craint-elle pas que les entreprises utilisatrices (ou donneurs d'ordres ou clients) face appel directement à des salariés sous contrat de projet plutôt que de passer par ses services ?
7. Quelles mesures compte-t-elle prendre face à cette concurrence nouvelle ?
8. Si l'entreprise compte utiliser des contrats de mission ?
 - a. Quelles seront les mesures envisagées pour favoriser le reclassement des salariés en fin de contrat ?
9. Les syndicats patronaux Syntec ont pris sur le contrat de projet la position suivante qui a été communiqué aux organisations syndicales de salarié en décembre 2003.
 - a. L'entreprise approuve-t-elle cette position ?
 - b. Est-elle adhérent à la Fédération Syntec ou au CICF ?
10. L'entreprise s'engage-t-elle à ne pas utiliser les contrats de mission ?

Rappel :

Les questions DP doivent être déposées par écrit au plus tard 3 jours avant la réunion. L'employeur doit y répondre par écrit au plus tard 7 jours après la réunion.

Attributions et pouvoir des DP

Article L422-1 du code du travail (extrait)

Les Délégués du Personnel ont pour mission :

« De présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ; »

Délégation Unique du Personnel :

Dans les entreprises de moins de 200 salariés ayant opté pour une DUP, les instances CE et DP sont maintenues et obligatoires. Si l'employeur a perdu l'habitude de convoquer les DP, voilà une bonne occasion de la lui redonner.



Extrait du document « position des syndicats professionnels de la branche dans le domaine social » remis par Syntec et CICF aux syndicats de salarié en décembre 2003.

D1 - CONTRAT DE MISSION

AMBITION :

Mettre à disposition des entreprises et des salariés un mode contractuel permettant, dans un cadre précis et prédéterminé conventionnellement, de recruter des salariés pour une mission donnée.

Rappel sur le CDD

Au titre de l'article L. 122-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L. 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, seulement dans des cas bien précis.

Ainsi, le contrat de travail à durée déterminée n'est pas un mode durable d'exécution de tâches relevant normalement aux salariés permanents de l'entreprise et constitue un mode subsidiaire d'exécuter une tâche précise et temporaire, dans un certain nombre d'hypothèses strictement énumérées par l'article L. 122-1-1 du code du travail :

- Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat de travail à durée indéterminée, appelé à le remplacer
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activités définis par décret ou 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 l'activité

En outre, un ajout a été opéré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 « quel que soit son motif » à l'article L. 122-1 du code du travail, dans le but de réaffirmer le caractère exceptionnel du recours aux contrats à durée déterminée.

La durée maximale des Contrats à Durée Déterminée (18 mois) et les strictes limitations d'utilisation ne permettent pas à notre secteur d'y avoir recours pour des projets.

OBJECTIFS :

Le contrat de mission n'a vocation à ne s'appliquer que pour certaines prestations à caractère intellectuel.

MODALITÉS :



Afin d'éviter une application abusive et d'introduire un effet de précarité dans nos relations du travail, son cadre sera donc négocié et institué avec les partenaires sociaux.

Par voie conventionnelle, il serait donc établi :

- La typologie des projets ouvrant droit au contrat de mission (avec un nombre de contrats de mission cadré par rapport au nombre de CDI)
- La liste des prestations techniques pourrait être revue régulièrement et négociée en commission paritaire de Branche.
- La durée maximale avec ou sans renouvellement, étant entendu que la durée peut dépasser la période légale de 18 mois.
- Les modalités de sortie de ce type de contrat doivent être particulièrement étudiées afin éviter les effets de précarité soulignés précédemment
- L'information annuelle des instances Paritaires de Branche sur le nombre de contrats de mission et sur leurs modalités d'application. Une consultation et information régulières des instances représentatives du personnel sur ce thème pourraient être prévues tant au niveau de l'entreprise que de la Branche.