

ALERTE N°121 DU 20 OCTOBRE 2017

PRÉSENTATION DES ORDONNANCES ACTANT LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL :

L'EXTENSION DE LA COMPÉTENCE DES BRANCHES EN MATIÈRE DE CDD

Avant la publication des ordonnances portant réforme du code du travail, les règles relatives à la durée et au renouvellement des contrats de travail à durée déterminée (ci-après CDD) relevaient exclusivement du domaine de la Loi et étaient d'application obligatoire. C'était également le cas des modalités de calcul du délai de carence devant être respecté entre deux CDD.

Depuis le 24 septembre 2017, ces règles peuvent être aménagées par accord de branche étendu.

Les dispositions légales ne seront désormais applicables qu'à défaut d'accord de branche.

1. La durée totale des CDD

Alors que les dispositions légales relatives à la durée totale des CDD étaient d'application impérative, il est désormais possible d'y déroger par accord de branche étendu (article L.1242-8 du code du travail).

Dès lors, les partenaires sociaux de la branche du sport et de l'animation pourront prévoir des durées maximales supérieures ou inférieures aux durées légales.

Deux tempéraments toutefois. D'une part, la durée fixée par l'accord de branche étendu ne devra avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (article L.1242-7 du code du travail).

D'autre part, la durée des CDD à objet défini conclus en application des articles L.1242-2 6° et L.1242-3 du code du travail (recrutement d'ingénieurs et de cadres et embauches liées à la politique de l'emploi) ne pourra pas être modifiée par accord de branche étendu.

En attendant qu'un accord intervienne dans la branche du sport ou de l'animation, il convient de continuer à appliquer les dispositions légales relatives à la durée totale des CDD.

2. Le renouvellement des CDD

Un accord de branche étendu peut également définir le nombre maximum de renouvellement possible pour un CDD (article L.1243-13 du code du travail).

ALERTE JURIDIQUE PSL

Une fois encore, le nombre de renouvellement prévu conventionnellement ne pourra avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En outre, il ne sera pas possible d'aménager conventionnellement les dispositions légales relatives au renouvellement des CDD liés à la politique de l'emploi.

En l'absence de dispositions conventionnelles, les dispositions légales relatives au renouvellement des CDD restent applicables et le CDD ne peut être renouvelé que deux fois.

3. Calcul du délai de carence entre deux CDD

Enfin, un accord de branche étendu peut également fixer les modalités de calcul du délai de carence, voire supprimer celui-ci (article L.1244-3 et -4 du code du travail).

A défaut d'un tel accord, les dispositions légales relatives au délai de carence demeurent applicables.

Pour rappel, celles-ci prévoient qu'à l'expiration d'un CDD, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un autre CDD avant l'expiration d'un délai de carence dont la durée est égale (article L.1244-3-1 du code du travail) :

- Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement compris) est de 14 jours ou plus ;
- A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement compris) est inférieure à 14 jours.

Attention, ce délai de carence ne s'applique pas, notamment, aux CDD d'usage, aux CDD saisonniers ou encore aux CDD conclus pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent (article L.1244-4-1 du code du travail).