 Mardi 30 juin 2020

ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE SUCCESSION DES CDD OU DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

PROPOSITION DE TRAME D’ACCORD COLLECTIF

Titre

**PROPOSITION DE TRAME D’ACCORD COLLECTIF SUR L’ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT DES CDD**

*Cette trame n’a vocation qu’à reprendre les termes a minima devant être présents dans un accord collectif avec quelques exemples en jaune à adapter. L’entreprise peut sur cette base s’appropier le document et l’adapter par rapport à son contexte et ses propres besoins.*

*La trame d’accord collectif est rédigée pour les CDD mais peut s’adapter également pour des contrats de travail temporaires avec la signature d’un accord collectif dans l’entreprise utilisatrice.[[1]](#footnote-1)*

ACCORD COLLECTIF RELATIF AUX MESURES EXCEPTIONNELLES DE sucCession des contrats de travail à durée déterminée (CDD)

Préambule

Face à la situation exceptionnelle d’épidémie à laquelle la France est confrontée et à la nécessité de soutenir l’activité économique des entreprises, le gouvernement a pris un certain nombre de mesures. La loi n°2020-734 du 17 juin 2020 prévoit la possibilité pour l’employeur jusqu’au 31 décembre 2020 et par dérogation aux dispositions légales correspondantes par accord d’entreprise de :

* fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (sauf pour les CDD seniors et les CDD conclus pour assurer un complément de formation professionnelle) ;
* fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD ;
* prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n’est pas applicable.

La propagation de l’épidémie de covid-19 et les mesures prises par les pouvoirs publics pour limiter cette propagation ont de lourdes conséquences financières, économiques et sociales. Dans ce contexte incertain, l’entreprise peut faire face à une augmentation de son activité nécessitant le recours à une main d’œuvre supplémentaire en CDD ou en contrat de travail temporaire sans pour autant avoir une visibilité sur la poursuite de cet accroissement d’activité et ne permettant pas le recours à une embauche en contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Pour préparer la reprise d’activité dans les meilleures conditions possibles, tous les salariés doivent pouvoir être mobilisés, sans frein par rapport à leur date d’arrivée ou par la nature de leur contrat.

Les partenaires sociaux se sont rencontrés afin de faciliter le renouvellement des CDD :

* d’une part, pour fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD, voir le supprimer dans certains cas afin de ne pas freiner une reprise économique au terme du premier CDD et encourager l’emploi, même précaire dans l’attente d’une stabilité du marché économique de l’entreprise pour une embauche en CDI ;
* et d’autre part, fixer le nombre maximal de renouvellement possible pour un CDD.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit.

**Article 1er Champ d’application des dispositions du présent accord**

**Article 1.1 Rappel des disposions légales sur les cas de recours aux CDD**

Les cas de recours au contrat à durée déterminée sont strictement énumérés par la loi afin d'éviter que de tels contrats soient conclus pour pourvoir des postes permanents. Le recours au contrat à durée déterminée n'est notamment possible que dans les cas suivants :

* exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas limitativement énumérés par la loi :
* remplacement d'un salarié ;
* accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
* contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer un complément de formation professionnelle.

**Article 1.1 Motifs des CDD permettant un assouplissement dans leurs conditions de succession**

Les dispositions qui suivent sur le délai de carence et sur le renouvellement s’appliquent aux CDD conclus pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Elles ne trouvent pas à s'appliquer dans les situations visées à l'article L. 1244-4-1 du Code du travail et notamment aux CDD motivés par le remplacement d'un salarié, aux contrats de professionnalisation et aux contrats spécifiques ouverts aux demandeurs d'emploi qui restent régies par des dispositions propres.

Toutes les autres dispositions légales applicables aux CDD, notamment sur la durée maximale du contrat, restent applicables.

En aucun cas ces mesures ne doivent avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

OPTION 1 **Article 2 Réduction du délai de carence**

A l'issue d'un CDD, il ne peut être recouru à un nouveau CDD, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, avant l'expiration d'un délai de carence égal[[2]](#footnote-2) :

* à \_\_\_\_\_\_\_(exemple 5 jours) jours ouvrés, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est égale ou supérieure à 10 jours ouvrés ;
* à \_\_\_\_\_\_\_(exemple 2 jours) jours ouvrés, si la durée du dernier CDD (renouvellement inclus) est inférieure à 10 jours ouvrés ;

Ce délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste s'applique, que le nouveau contrat soit conclu avec le même salarié ou un autre.

OPTION 2 **Article 2 Suppression du délai de carence**

A l'issue d'un CDD, il peut être recouru à un nouveau CDD, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, sans l’application d'un délai de carence légal[[3]](#footnote-3).

Ainsi, aucun délai de carence entre deux contrats successifs sur le même poste ne s'applique, que le nouveau contrat soit conclu avec le même salarié ou un autre.

**Article 3 Renouvellement de contrats**

Sans que cela ait pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, un contrat de travail à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé \_\_\_\_\_ fois (au-delà du maximum légal de deux fois) sans que sa durée totale puisse excéder 18 mois.

**Article 4 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu’au ….à compléter (au plus tard jusqu’au 31 décembre 2020).

Le présent accord d’entreprise s’applique aux contrats de travail conclus jusqu’au 31 décembre 2020 et prévaut sur les stipulations éventuellement applicables d’une convention de branche.

Le présent accord d’entreprise entre en vigueur le …à compléter (indiquer la date : soit le lendemain du dépôt, soit la date fixée par les parties).

**Article 5 : Suivi de l’accord**

Les signataires conviennent de se rencontrer si besoin en vue d’assurer le suivi du présent accord et de discuter des éventuels ajustements qui pourraient lui être apportés.

**Article 6 : Révision**

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant la période d’application, par accord collectif conclu sous la forme d’un avenant.

Les organisations syndicales de salariés habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l’article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La demande d’engagement de la procédure de révision est formulée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à l’employeur et à chaque organisation habilitée à négocier l’avenant de révision. A la demande de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite apporter au présent accord.

L’invitation à négocier l’avenant de révision est adressée par l’employeur aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d’engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l’avenant de révision obéissent aux conditions posées par l’article L. 2232-12 du Code du travail.

Dans le cas où, au moment de la révision, l’entreprise ne dispose pas de délégué syndical, il sera fait application des dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.

**Article 7 : Dépôt**

Conformément à l’article L. 2231-5 du Code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du Conseil de Prud’hommes de ….

Fait à … , le …

1. L’accord d’assouplissement pour les contrats de travail temporaire peut également autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par la loi. [↑](#footnote-ref-1)
2. Rappel de l’art. [L.1244-3-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=4A4AABBDBC4D48542DC313771E47B277.tplgfr22s_3?idArticle=LEGIARTI000035639421&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=) du Code du travail :

« A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche [ou d’entreprise] conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. » [↑](#footnote-ref-2)
3. [↑](#footnote-ref-3)