Dernière mise à jour le 19 octobre 2017

Le CDD et le CTT impactés par la réforme du code du travail

Un CDD (contrat à durée déterminée) ou un CTT (contrat de travail temporaire), quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement ...

Sommaire

- La transmission du CDD ou du CTT au salarié
- La durée maximale du CDD ou du CTT
- Le renouvellement du CDD ou du CTT
- Le délai de carence entre plusieurs CDD ou CTT

Un CDD (contrat à durée déterminée) ou un CTT (contrat de travail temporaire), 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. Le recours au CDD ou CTT n'est possible que pour des cas limitativement énumérés par le code du travail.

Quelles sont les dispositions relatives au CDD et au CTT impactées par la réforme du code du travail ?

La transmission du CDD ou du CTT au salarié

Depuis le 24 septembre 2017, le défaut de transmission du CDD ou du CTT au salarié dans les 48 heures de l'embauche n'entraîne plus automatiquement sa requalification en CDI, mais ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité égale à 1 mois de salaire maximum.

Lien articles L 1245-1 et L 1251-40 du Code du Travail

La durée maximale du CDD ou du CTT

Depuis le 24 septembre 2017, la convention collective ou un accord de branche peut fixer la durée maximale du CDD ou du CTT.

A défaut, le CDD ou le CTT est de 18 mois maximum, comme auparavant.

Les exceptions à ce principe sont également toujours les mêmes :

- Le CDD ou CTT est de 9 mois maximum lorsqu'il est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- Le CDD ou CTT peut être de 24 mois lorsqu'il est exécuté à l'étranger, lorsqu'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou lorsqu'il est conclu pour une commande exceptionnelle à l'exportation.
- Le CDD de mission d'un ingénieur ou cadre a une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois (renouvellement interdit).
- Le CDD conclu avec un sportif, un entraîneur professionnel ou un joueur professionnel de jeux vidéo a une durée minimale de 12 mois (équivalente à une saison) et maximale de 5 ans.

Lien articles L 1242-8 à L 1242-8-2, L 1251-12 et L 1251-12-1 du Code du Travail.

Le renouvellement du CDD ou du CTT

Depuis le 24 septembre 2017, la convention collective ou un accord de branche peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD.

A défaut, le CDD peut être renouvelé deux fois, mais la durée totale du CDD initial et des renouvellements ne doit pas excéder 18 mois (ou la durée maximale fixée par la convention collective ou l'accord de branche le cas échéant).

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées

dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Lien article L 1243-13, L 1243-13-1, L 1251-35 et L 1251-35-1 du Code du Travail.

Le délai de carence entre plusieurs CDD ou CTT

En cas de CDD ou CTT conclu en remplacement d'un salarié absent, il n'y a pas de délai de carence. Des contrats successifs avec le même salarié peuvent être conclus tant que le salarié remplacé est absent.

Il en est de même en cas de CDD ou CTT conclu pour effectuer des travaux urgents, pour les emplois saisonniers ou d'usage.

En revanche, en cas de CDD ou CTT conclu pour surcroît temporaire d'activité, un délai de carence doit être respecté.

Depuis le 24 septembre 2017, la convention collective ou un accord de branche peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.

A défaut, il est égal au tiers de la durée du 1^{er} contrat si le CDD ou le CTT est de 14 jours ou plus. Si le CDD ou le CTT est de moins de 14 jours, le délai de carence est de la moitié de la durée du contrat.

Lien articles L 1244-3-1 et L 1251-36 du Code du Travail.

La convention collective ou un accord de branche peut également prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable. A défaut, ce sont les cas mentionnés en début de paragraphe.

Lien articles L 1244-4-1 et L 1251-36-1 du Code du Travail.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22/09/17 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ; art. 4, 22, 23 et 24.