

Dernière mise à jour le 07 novembre 2017

Les durées maximales des contrats CDD depuis les ordonnances Macron

Les conséquences liées à la publication des ordonnances dites « ordonnances Macron » sont très nombreuses (les différentes publications de notre site vous le prouvent depuis plusieurs jours). Nous abordons aujourd'hui spécifiquement ...

Sommaire

- 2 catégories de CDD
- Contrats CDD dont la durée totale peut être fixée par convention accord de branche
- Contrats CDD dont la durée totale ne peut pas être fixée par convention accord de branche
- Entrée en vigueur
- Référence

Les conséquences liées à la publication des ordonnances dites « ordonnances Macron » sont très nombreuses (les différentes publications de notre site vous le prouvent depuis plusieurs jours).

Nous abordons aujourd'hui spécifiquement les durées maximales des contrats CDD, et les changements à ce sujet apportée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

2 catégories de CDD

Conséquence de l'ordonnance précitée, nous pouvons désormais distinguer 2 grandes catégories de CDD :

1. Les CDD dont la durée maximale totale, légalement prévue, **peut bénéficier d'une extension de durée par une convention ou un accord de branche**, sous réserve que cette durée ne puisse avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
2. Les CDD dont la durée maximale, légalement prévue, **ne peut être modifiée** par convention ou accord de branche.

Contrats CDD dont la durée totale peut être fixée par convention accord de branche

Peuvent être concernés par l'extension de durée, par convention ou accord de branche, les motifs de recours suivants.

En l'absence de convention ou d'accord de branche, ce sont alors les durées maximales indiquées ci-après qui s'appliquent.

Motif de recours	Durées maximales
Contrat vendanges	• 2 mois (sur une période de 12 mois)
CDD en cas de licenciement économique durant les 6 mois précédents (cas d'exception)	• 3 mois
Contrat saisonnier	• 8 mois (réponse ministérielle JO AN 11/07/1983)
Réalisation travaux urgents	• 9 mois
Attente entrée en service d'un salarié recruté en CDI	• 9 mois

Cas généraux	• 18 mois
Commande pour l'exportation (réalisée à l'étranger)	• 24 mois
Commande pour l'exportation (commande exceptionnelle à l'exportation)	• 24 mois (durée minimale 6 mois selon article L 1242-8)
Remplacement d'un salarié avant suppression du poste	• 24 mois
CDD sportifs professionnels	• La durée minimale est fixée à la durée d'une saison sportive (12 mois) et ne peut être supérieure à 5 ans.
CDD pour joueur professionnel de jeux vidéo	• La durée minimale est de 12 mois (sauf contrat conclu en cours de saison de compétition) et durée maximale fixée à 5 ans.

Contrats CDD dont la durée totale ne peut pas être fixée par convention accord de branche

Sont **exclus** d'une extension de durée, par convention ou accord de branche, les motifs de recours suivants :

Motif de recours	Durées maximales
Lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.	• 18 mois
CDD favorisant le retour à l'emploi des salariés âgés des professions agricoles	• 24 mois
CDD à objet défini	• 36 mois
CDD senior	• 36 mois
Contrat destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (CUI-CIE)	• 2 ans ou 5 ans pour certaines catégories de personnes (1)
Contrat destiné à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (CUI-CAE)	• 2 ans ou 5 ans pour certaines catégories de personnes (2)

(1) catégorie de personnes pouvant bénéficier d'un CUI-CIE en CDD d'une durée maximale de 5 ans :

- Allocataires de minima sociaux et âgées de 48 ans minimum à la signature du CUI ;
- Ou reconnues travailleurs handicapés ;
- Ou effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation (afin de l'achever).

(2) catégorie de personnes pouvant bénéficier d'un CUI-CIE en CDD d'une durée maximale de 5 ans

- Personnes âgées de 50 ans et plus à la signature du contrat ;
- Personnes reconnues travailleurs handicapés à la signature du contrat.

Entrée en vigueur

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux contrats CDD conclus **à compter du 24 septembre 2017**.

Article L1242-2

Modifié par LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 - art. 86 (V)

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

1. a) D'absence ;
2. b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
3. c) De suspension de son contrat de travail ;
4. d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
5. e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail 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 ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;

6° Recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit et qu'il définit :

1. a) Les nécessités économiques auxquelles ces contrats sont susceptibles d'apporter une réponse adaptée ;
2. b) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue et peuvent, au cours du délai de prévenance, mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel ;
3. c) Les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

Article L1242-3

Outre les cas prévus à l'article L. 1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;

2° Lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Article L1242-8

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 22

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3.

NOTA :

Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L1242-8-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 22

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1242-8, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1243-13-1.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de vingt-quatre mois :

1° Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité social et économique, s'il existe.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2 et de l'article L. 1242-3.

NOTA :

Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Article L1242-8-2

Modifié par Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 22

Le contrat de travail à durée déterminée mentionné au 6° de l'article L. 1242-2 est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de trente-six mois. Il ne peut pas être renouvelé.

NOTA :

Conformément à l'article 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance.

Référence

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail,
JO du 23 septembre 2017