

Recours au CDD : quelles possibilités ? À quels coûts ?

Remplacer un salarié absent, faire face à une commande exceptionnelle, pourvoir des emplois de nature temporaire... autant de possibilités de recourir au contrat à durée déterminée (CDD). Mais attention, des règles très précises doivent être respectées (durée maximale, limitation des renouvellements, délai d'attente entre 2 contrats...) et le coût du travail peut être plus élevé : la loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'emploi prévoit en effet une majoration de la contribution patronale d'assurance chômage pour les CDD courts, conclus à partir du 1^{er} juillet 2013.

► Un contrat bien encadré

Embaucher un salarié en contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise. Comme le contrat de travail temporaire, le CDD permet d'exécuter une tâche précise et temporaire dans des conditions strictement encadrées par la loi et par la convention collective des organismes de formation (voir encadré). Rappel des principales règles à respecter...

- **Durée maximale :** elle dépend du motif de l'embauche. Vous recrutez pour répondre à un surcroît temporaire de votre activité ? Le CDD ne peut excéder 18 mois. Vous remplacez un salarié absent (malade, en congé de maternité ou en congé parental...)? Vous pouvez signer un contrat avec une date fixe ou prévoir que celui-ci prendra fin « au retour du salarié remplacé ».

À noter Pour les CDD conclus dans le cadre des politiques de l'emploi (contrats aidés), des durées maximales plus longues sont généralement prévues (3 ans par exemple pour les emplois d'avenir, jusqu'à 5 ans pour le contrat unique d'insertion - CUI).

- **Renouvellement :** les CDD conclus avec un terme précis peuvent être renouvelés

une fois pour une durée inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale.

Attention : la durée totale du contrat (période initiale + renouvellement) doit respecter la durée maximale autorisée !

- **Délai à respecter entre 2 CDD :** vous ne pouvez recourir, sur un même poste de travail, à un nouveau CDD (ou à un contrat d'intérim) sans avoir respecté un délai dit « de carence ». Ce délai d'attente correspond à 1/3 de la durée totale, renouvellement inclus, du premier contrat si celui-ci était d'au moins 14 jours ou à la moitié de cette durée totale pour un contrat plus court.

Exemple : ce délai est d'1 mois pour un CDD de 3 mois ; il est de 5 jours pour un CDD de 10 jours.

À noter Le délai de carence ne s'applique pas pour les « CDD d'usage » ni dans certaines situations particulières (emplois saisonniers, travaux urgents...).

► Des coûts supplémentaires

Vous devez verser au salarié, à la fin du CDD, une indemnité de fin de contrat au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant la durée du contrat. Toutefois, cette indemnité n'est pas due pour les emplois à caractère saisonnier ou les « CDD d'usage », c'est-à-dire les contrats pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention collective étendue, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire des emplois. Les tribunaux ont clarifié cette notion d'usage et encadrent strictement le recours à ce type de contrats (voir encadré).

Si le CDD a une durée courte (moins de 3 mois), une majoration de la contribution patronale d'assurance chômage (fixée en principe à 4 %) s'applique aux contrats prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2013.

Le taux de cette cotisation diffère désormais selon la durée et le motif de recours au CDD :

Taux de la contribution patronale d'assurance chômage à compter du 1 ^{er} juillet 2013		
Motif de recours	Durée du CDD	Taux applicable
Remplacement	Toutes durées	4 %
Contrat saisonnier	Toutes durées	4 %
CDD d'usage *	≤ 3 mois	4,5 %
Accroissement d'activité*	De 1 à 3 mois	5,5 %
	< 1 mois	7 %

* Le surcoût (part de la cotisation supérieure à 4 %) est remboursé à l'entreprise en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD.

Article L.5422-12 modifié du Code du travail – Avenant du 29 mai 2013 à la convention d'assurance chômage

► CDD d'usage : quelle application dans les organismes de formation ?

La convention collective nationale des organismes de formation (CCNOF) prévoit la possibilité d'embaucher en « CDD d'usage » des formateurs « pour des opérations de formation et d'animation dès lors qu'il s'agit d'actions limitées dans le temps requérant des intervenants dont les qualifications ne sont pas normalement mises en œuvre dans les activités de formation de l'organisme » **[art. 5.4.3 étendu]**. Des CDD d'usage peuvent également être conclus « dans le cas d'activités réputées permanentes si la dispersion géographique des stages, leur caractère occasionnel ou l'accumulation de stages sur une même période ne permet pas à l'effectif habituel permanent, [...] [...] à temps plein ou à temps partiel,

d'y faire face » [art. 5.4.4 étendu]. L'accord du 27 mars 2012 relatif à la recodification de la CCNOF (non encore étendu) reprend ces deux cas de [...] recours en rappelant que ces situations « concernent des **emplois temporaires correspondant à une tâche déterminée qui, du fait de leur répétition, ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise** ». Cette précision prend en compte les règles fixées en la matière par les tribunaux, ceux-ci réservant l'utilisation des « CDD d'usage » aux seuls emplois de nature temporaire [Cour de cassation, chambre sociale du 12 janvier 2010, pourvoi n°08-40053], des éléments concrets (fournis par l'employeur) devant permettre d'établir ce caractère temporaire [Cour de cassation, chambre sociale du 26 mai 2010, pourvoi n°08-43050].

Un dispositif qui est donc à manier avec vigilance, le recours injustifié au CDD d'usage pouvant être sanctionné par une requalification du contrat en CDI et par des sanctions pénales...

Le compte personnel de formation bientôt opérationnel ?

La création d'un « compte personnel de formation » (CPF) est lancée ! Prévu par la loi du 14 juin 2013 relative à la Sécurisation de l'emploi, ce compte pourra être mobilisé à titre individuel pendant une période de travail ou de chômage. Comptabilisé en heures, il sera alimenté chaque année par les droits au DIF et par des abondements complémentaires (de l'État, des Régions...). Les modalités d'utilisation et de financement du compte doivent encore être précisées : une concertation État / Régions / partenaires sociaux est engagée. L'objectif ? Une mise en œuvre opérationnelle du CPF au 1^{er} janvier 2014. À suivre...

Article L.6111-1 modifié du Code du travail

À savoir

► Salaires minima dans les organismes de formation : augmentation à prévoir

Afin de prendre en compte les augmentations du SMIC intervenues depuis la signature de l'accord du 27 mars 2012 (au 1^{er} juillet 2012 et 1^{er} janvier 2013, voir L'Info OF n°3), l'avenant du 23 janvier 2013 revalorise les salaires minima conventionnels des catégories A et B (employés). La valeur du point n'est pas relevée et demeure fixée à 101,843 €. L'accord ne sera applicable qu'après son extension, une prime de rattrapage étant prévue pour la période du 1^{er} septembre 2012 au 31 août 2013.

Avenant du 23 janvier 2013 à l'accord du 27 mars 2012 (en cours d'extension – Avis JO du 31 mai 2013)

À savoir

► Vers un conseil en évolution professionnelle...

La loi relative à la Sécurisation de l'emploi prévoit aussi d'accorder à tout salarié un droit au « conseil en évolution professionnelle » lui permettant d'améliorer sa qualification. Le service public de l'orientation (SPO) sera chargé d'organiser cet accompagnement : environnement professionnel, évolution des métiers sur le territoire, identification et valorisation des compétences, dispositifs mobilisables pour réaliser son projet... Autant de sujets qui pourront être abordés dans le cadre de cette prestation. En qualité d'employeur, vous devrez informer les salariés de cette nouvelle possibilité. Pas d'urgence toutefois : son fonctionnement et son financement doivent encore être précisés...

Article L.6314-3 nouveau du Code du travail

Contrat de génération et contrat de professionnalisation : quelles articulations ?

Vous avez forcément entendu parler du contrat de génération ! Savez-vous que l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (ou d'un travailleur handicapé de moins de 30 ans) en **contrat de professionnalisation à durée indéterminée** permet de bénéficier de l'aide financière* attachée à ce dispositif ? Une aide qui peut atteindre 12 000 € sur 3 ans, cumulable avec les financements accordés au titre du contrat de professionnalisation.

À noter L'aide peut aussi être attribuée aux employeurs qui embauchent en CDI un salarié à l'issue d'un contrat de professionnalisation CDD et ce, même si le jeune est âgé de plus de 26 ans lors de la transformation du contrat.

Exemple : un jeune a été embauché en contrat de professionnalisation d'un an le 28 février 2013 à l'âge de 25 ans et demi. S'il est embauché en CDI le 1^{er} mars 2014, l'entreprise pourra bénéficier de l'aide « contrat de génération » (si elle respecte les autres conditions d'attribution de celle-ci).

Des informations à diffuser largement, les employeurs de jeunes en alternance ne

connaissant généralement pas l'ensemble des aides auxquelles ils peuvent prétendre.

Pour en savoir plus, consultez le site www.contrat-generation.gouv.fr.

* L'aide est réservée aux entreprises (ou groupes) de moins de 300 salariés et ses conditions d'attribution varient selon l'effectif de l'entreprise :

- **entreprises de moins de 50 salariés** : l'embauche du jeune doit être associée au maintien dans l'emploi d'un senior (salarié d'au moins 57 ans, 55 ans s'il est travailleur handicapé ou salarié âgé de 55 ans au moment de son embauche) ;
- **entreprises de 50 à moins de 300 salariés** : outre la condition ci-dessus (embauche d'un jeune et maintien dans l'emploi d'un senior), l'entreprise doit avoir établi un diagnostic préalable sur la gestion des âges dans l'entreprise et avoir négocié un accord collectif ou élaboré un plan d'action validé par la Direccte (l'entreprise étant dispensée d'accord collectif ou de plan d'action si elle est couverte par un accord de branche étendu relatif au contrat de génération).

Pour en savoir plus sur l'actualité AGEFOS PME Ile-de-France :

www.agefos-pme-iledefrance.com ou **0826 301 311** (0,15 € TTC/min)

Contact : Service communication - 11 rue Hélène 75849 Paris cedex 17 - Courriel : comm-idf@agefos-pme.com