

AVANT les ordonnances

La loi déterminait la durée, les conditions de renouvellement des CDD et CTT ainsi que le délai de carence entre les CDD et entre les contrats de mission successifs.

APRÈS les ordonnances

L'ordonnance n°2017-1387 ouvre à la négociation de branche des sujets qui relevaient auparavant de la loi (art. L 1242-8 et s.). Ces dispositions s'appliquent aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de l'ordonnance, c'est-à-dire, à partir du 24 septembre 2017.

Peuvent désormais être fixés par un accord de branche **étendu** (accord de branche de l'entreprise utilisatrice, s'il s'agit d'un contrat de mission) :

- la durée totale du contrat (art. L 1242-8 et L 1251-12 du code du travail) ;
- le nombre maximal de renouvellements possibles (art. L 1243-13 et L 1251-35 du code du travail) ;
- les modalités de calcul du délai de carence en cas de contrats successifs et les cas dans lesquels ce délai n'est pas applicable (art. L 1244-3 et L 1251-35 du code du travail).



Tous ces éléments de négociation – durée, nombre de renouvellement, délai de carence – ne doivent avoir « ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise »

IMPORTANT

À défaut d'accord collectif de branche signé, ce sont les dispositions légales supplétives qui s'appliquent.

OBSERVATIONS

FO n'était pas favorable à cette disposition. L'ouverture de nouveaux thèmes de négociation au niveau de la branche peut néanmoins être utilisée pour gérer indirectement le stock de contrats atypiques par secteur d'activité, notamment les contrats temporaires, et en assurer le suivi.

IMPORTANT

Le non-respect, par l'employeur, de son obligation de transmission du CDD ou du contrat d'intérim (CTT) **dans un délai maximum de 2 jours ouvrables suivant l'embauche ou la mise à disposition**, n'entraîne plus de requalification automatique du contrat de travail en CDI (Cass. Soc., 17 juin 2005, n°03-42596).



