

ORDONNANCE MACRON : DES NOUVEAUTÉS POUR LES CDD ET CONTRATS D'INTÉRIM

Le code du travail prévoit des règles strictes en matière de durée maximale de CDD, de renouvellement et de successions de CDD. En cas de violation de ces règles, l'employeur s'expose à un risque de requalification du CDD en CDI.

Les conventions collectives peuvent aujourd'hui déroger à ces règles du code du travail qui deviennent des règles supplétives.

Par ailleurs, le CDD remis en retard au salarié n'est plus susceptible de requalification en CDI.

Les nouvelles règles posées par l'ordonnance concernent les CDD et missions d'intérim conclus après le 23 septembre 2017 (ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017).

1. SUPPRESSION D'UN CAS DE REQUALIFICATION DU CDD EN CDI

Le contrat à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche (c. trav. art. L. 1242-13). Jusqu'à présent, une transmission tardive équivalait à une absence d'écrit, qui entraînait la requalification du CDD en CDI.

Désormais, l'employeur qui transmet le CDD en retard ne risque plus de voir le contrat requalifié en CDI pour ce seul motif. En revanche, il pourra être condamné à une indemnité d'un montant d'un mois de salaire maximum (c. trav. art. L. 1245-1).

2. LA CONVENTION COLLECTIVE PEUT DÉROGER AUX RÈGLES DU CODE DU TRAVAIL SUR LES CDD

Une convention collective peut aujourd'hui fixer des règles distinctes de celles du code du travail s'agissant des domaines suivants :

- la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ;
- le nombre maximal de renouvellement du CDD ;
- les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD conclus pour un même poste (ou entre un CDD et un contrat de travail temporaire) ;
- les cas dans lesquels ce délai de carence ne s'applique pas.

Dans tous ces domaines, la convention collective peut prévoir **des règles plus ou moins favorables que les dispositions légales applicables par défaut**. En revanche, la négociation de branche sur les cas de recours au CDD est exclue.

La convention HCR pourra donc prévoir un nombre de renouvellement différent, une durée différente du délai de carence, une nouvelle durée maximale de CDD. Reste à savoir si les partenaires sociaux se mettront d'accord sur ces thèmes sensibles.

Des règles supplétives.

À défaut de règles dérogatoires prévues dans la convention collective, l'employeur reste tenu par les règles légales pour la durée maximale du CDD, le nombre de renouvellements du CDD, le calcul du délai de carence et les cas dans lesquels ce délai n'existe pas. Toutes ces dispositions supplétives restent celles de la législation antérieure aux ordonnances.

Des règles applicables à l'intérim.

L'ordonnance réforme, selon la même logique, les règles applicables au contrat de mission dans le cadre de l'intérim.