

FAVORISER LE RECOURS AUX CDD ET A L'INTERIM

(art. 41 de la loi prévoyant des mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19)



Dispositions applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2020



Par accord collectif

PRIMAUTE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

En principe

Les stipulations de l'accord de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large relatives aux contrats à durée déterminée et à l'intérim prévalent sur l'accord d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Par dérogation

Les dispositions de l'accord collectif d'entreprise relatives aux CDD et à l'intérim priment sur les dispositions prévues par la convention de branche ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large ayant le même objet.

RENOUVELLEMENT

En principe

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD. A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, le CDD est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Il en est de même pour les contrats de mission.

Par dérogation

Il est possible de fixer par accord d'entreprise le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ne s'applique pas aux CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi.

FIXATION DU DELAI DE CARENCE ENTRE 2 CONTRATS

En principe

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Une convention ou un accord de branche peut fixer les modalités de calcul du délai de carence entre les 2 contrats ainsi que les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Par dérogation

Il est possible de fixer par accord collectif d'entreprise les modalités de calcul du délai de carence entre 2 contrats à durée déterminée ou 2 contrats de mission et les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

CAS DE RECOURS A L'INTERIM

En principe

Il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission" et **seulement dans les cas prévus par la loi**. (notamment remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois à caractère saisonnier, remplacement d'un chef d'entreprise)

Par dérogation

Un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut autoriser le recours à des salariés temporaires **dans des cas non prévus par la loi**.