

Donner plus de souplesse aux entreprises tout en protégeant les salariés. Les nouvelles dispositions sur les CDD contenues dans les ordonnances Travail et la loi "Avenir professionnel" illustrent bien cette équation complexe.

Les deux dernières réformes – les ordonnances Travail et la loi "Avenir professionnel" – prévoient toutes deux des dispositions sur les contrats précaires. Lutter contre les contrats courts et la précarité tout en permettant aux branches et aux entreprises d'assouplir les conditions de recours aux CDD et aux contrats de mission. C'est ce subtil équilibre que le gouvernement tente de réaliser, avec plus ou moins d'aléas quant à l'objectif fixé.

Souplesse accordée aux branches

L'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 a confié aux branches la possibilité d'adapter certaines mesures du régime des CDD. Ces dernières peuvent ainsi, dès lors que l'accord est étendu :

fixer la durée totale du CDD (hors CDD conclu pour la réalisation d'un objet défini, qui doit être conclu pour une durée comprise entre 18 et 36 mois) ;
prévoir le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD ;
déterminer les modalités de calcul du délai de carence durant lequel il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un contrat de travail temporaire.

Ces dispositions conventionnelles ne doivent toutefois pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, précise le code du travail...

Continua a leggere su [actuel-rh.fr](https://www.actuel-rh.fr)