

ASSOUPLISSEMENT POUR LES EMBAUCHES DES CDD ET DES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES (DELAI DE CARENCE, RENOUVELLEMENT ...)

La [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](#) (article 41) assouplit les conditions d'embauche -délai de carence- renouvellement de contrat - des salariés en contrat de travail ; à durée déterminée (CDD) et en contrat de travail temporaire (CTT) à condition de conclure un accord d'entreprise.

Pour mémoire, ces dérogations n'étaient en principe possible que par accord de branche étendu (article L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et 4 du Code du travail).

ASSOUPLISSEMENT POUR LES CDD

Pour faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie, jusqu'au 31 décembre 2020 et par dérogation aux dispositions légales correspondantes, un accord d'entreprise peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (sauf pour les CDD seniors et les CDD conclus pour assurer un complément de formation professionnelle) ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

ASSOUPLISSEMENT POUR LES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Pour les mêmes raisons et jusqu'à la même date, un accord d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice peut :

- fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission ;
- fixer les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats de mission ;
- prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable ;
- autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus par la loi.

Les accords d'entreprise conclus dans ce cadre seront applicables aux **contrats de travail conclus jusqu'au 31 décembre 2020** et prévaudront sur les stipulations éventuellement applicables d'une convention de branche.

Le principal apport de ces dispositions est de donner temporairement compétence à l'accord d'entreprise, au détriment de l'accord de branche.

D'autres dispositions concernent aussi la possibilité de renouveler :

- les CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi par les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires ou les ateliers et chantiers d'insertion ;
- les contrats de mission des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) ;
- les contrats uniques d'insertion (CUI) ;
- les « CDD tremplin » conclus à titre expérimental par les entreprises.