



LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE SENIOR (CDD SENIOR)

SYNTHÈSE

Dans leur accord du 13 octobre 2005 « relatif à l'emploi des seniors... », signé le 9 mars 2006, les partenaires sociaux ont considéré que l'aménagement des dispositions relatives au contrat à durée déterminée (CDD) pouvait favoriser le retour à l'emploi des seniors et aussi leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein. Ils ont ainsi prévu le recours à un contrat à durée déterminée d'une durée maximum de 18 mois, renouvelable une fois, pour les personnes de plus de 57 ans en recherche d'emploi depuis plus de 3 mois ou bénéficiaires d'une convention de reclassement personnalisé. Cette disposition conventionnelle a été transposée dans le Code du travail par le décret n° 2006-1070 du 28 août 2006 (JO du 29).

A SAVOIR

La particularité du CDD « senior » tient au public visé, à la durée (renouvellement compris) du contrat et aux situations dans lesquelles il peut y être recouru. Pour le reste, le CDD senior relève des dispositions applicables à tous les autres CDD, dont les principales sont rappelées ici.

SOMMAIRE

- 1) QUI PEUT CONCLURE UN CDD « SENIOR » ?
- 2) QUELLE EST LA DURÉE DU CDD « SENIOR » ?
- 3) QUEL EST LE STATUT DU TITULAIRE D'UN CDD « SENIOR » ?

Solidaires Assurances

1) QUI PEUT CONCLURE UN CDD « SENIOR » ?

- **DU CÔTÉ DES EMPLOYEURS**

Le CDD senior peut être conclu par tous les employeurs à l'exception des professions agricoles (voir précisions ci-dessous). Ce CDD doit être conclu avec une personne remplissant les conditions visées ci-dessous, afin de faciliter son retour à l'emploi et de lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

- **DU CÔTÉ DE LA PERSONNE RECRUTÉE**

Le CDD « senior » s'adresse aux personnes âgées de plus de 57 ans inscrites depuis plus de trois mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).



Le CDD « senior », tel qu'il est présenté dans cette fiche, ne concerne pas les employeurs des professions agricoles (art. D. 1242-2 du code du travail). Pour les professions agricoles, les articles D. 718-4 et D. 718-5 du code rural et de la pêche maritime, issus du décret du 14 septembre 2010 cité en référence, autorisent la conclusion, par tout employeur de salariés mentionnés à l'article L. 722-20 (à l'exception des 5°, 7° et 11°) du même code, de CDD avec une personne demandeuse d'emploi justifiant manquer d'au maximum 8 trimestres de cotisations, tous régimes confondus, pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Ce CDD sera alors conclu au titre du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail (c'est-à-dire au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi), pour une durée maximale de 24 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

2) QUELLE EST LA DURÉE DU CDD « SENIOR » ?

Le CDD « senior » peut être conclu pour une durée maximale de 18 mois. Il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

3) QUEL EST LE STATUT DU TITULAIRE D'UN CDD « SENIOR » ?

Le salarié titulaire d'un CDD « senior », comme tout autre titulaire d'un CDD « classique », dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches... Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté). Par ailleurs, il peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, notamment une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise, lorsque celle-ci est due). Sur ces questions, on se reportera aux précisions figurant dans la fiche consacrée au contrat de travail à durée déterminée.

Le CDD senior est un contrat conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (1° de l'article L. 1242-3 du Code du travail) ce qui exclut en principe ses titulaires du bénéfice de l'indemnité de précarité versée en fin de contrat. Toutefois, l'avenant du 9 mars 2006 à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2006, prévoit que les titulaires d'un CDD « senior » bénéficient, à l'issue de leur contrat, d'une indemnité de même nature que cette indemnité de précarité. Cet avenant ayant été étendu par arrêté du 12 juillet 2006 (JO du 22), il s'applique à tous les employeurs relevant des secteurs d'activité représentés par le Mouvement des entreprises de France (Medef), la Confédération générale des petites entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA). Ainsi, en pratique, à de rares exceptions près, les salariés embauchés en CDD « senior » pourront prétendre à une indemnité d'un montant équivalent à celui de l'indemnité de précarité (soit en principe 10 % de la rémunération brute totale due au salarié).