

LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE TREMPLIN EN EA (CDDT)

I. Qualification du CDD « Tremplin »

Le CDD « Tremplin » est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 du code du travail qui dispose : « outre les cas prévus à l'article L.1242-2, un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu :

« 1° Au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi¹ ; [...]».

Cette possibilité a été ouverte par l'article 78 de la loi relative n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle est instaurée pour une durée expérimentale de 4 ans et son terme est fixé au 31 décembre 2022. Toute entreprise, quel que soit son statut juridique, ayant conclu un contrat avec l'Etat lui reconnaissant la qualité d'entreprise adaptée peut recourir à ce contrat dans les conditions déterminées par le cahier des charges national de l'expérimentation.

A défaut de dérogation expresse, le CDD « Tremplin » est soumis aux règles applicables au CDD.

II. CDD « Tremplin » pris en compte dans le calcul des seuils d'effectifs

Le CDD « Tremplin » est pris en compte dans le calcul des effectifs et les dispositions de l'article L.1111-2 2^{ème} alinéa relatives au calcul des effectifs dans l'entreprise s'appliquent.

En effet, l'article L. 1111-3 du code du travail qui énumère les catégories de personnels et les contrats de travail non pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise ne mentionne pas le CDD conclu en application du 1° de l'article L.1242-3 du même code.

III. Particularités du CDD « Tremplin »

3.1. Une durée minimale de travail (hebdomadaire)

Cette durée de travail ne peut être inférieure à 20 heures hebdomadaires. Ce principe assure un double objectif :

- assurer une rémunération minimale au salarié de l'entreprise
- offrir une possibilité de s'adapter aux situations diverses des salariés notamment dont le handicap impose dans un premier temps un démarrage à temps partiel.

3.2. Dérogation à la durée minimale de 20 heures hebdomadaire de travail hebdomadaire

L'article 78 de loi n°2018-771 organise une possibilité encadrée de déroger à la durée minimale de 20 heures hebdomadaires. Cet aménagement doit permettre de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne embauchée en CDD « Tremplin ». Il s'agit alors de prévoir des modalités adaptées d'accompagnement du projet professionnel pour tenir compte des besoins des salariés à n'importe quel moment du parcours dans l'entreprise adaptée expérimentatrice. Les variations sur tout ou partie de la durée du contrat, ne peuvent conduire à dépasser la durée légale hebdomadaire de travail.

IV. Rémunération du CDD « Tremplin »

Le CDD « Tremplin » est conclu par des entreprises ayant conclu des contrats avec l'Etat valant agrément «entreprise adaptée », par conséquent les minimas légaux s'appliquent :

¹ Le décret n°85-399 encadre ces contrats-La majorité de ses dispositions sont désormais codifiées ou reprises dans d'autres articles.

SMIC ou, s'il est plus favorable, le minimum conventionnel conformément à l'article L. 5213-15 du code du travail.

Par dérogation aux règles applicable au CDD, il n'y a pas de prime de précarité prévue par l'article L. 1243-8 du code du travail.

L'exclusion du CDD conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail de l'obligation d'indemnité de précarité est inscrite à l'article L.1242-10 du même code.

V. Durée et renouvellement du CDD « Tremplin »

5.1. La période d'essai

Les dispositions de l'article L.1242-10 du code du travail relatives à la période d'essai s'appliquent au CDD « Tremplin ». Ainsi la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat de travail est au plus égale à 6 mois et d'un mois dans les autres cas, sauf usages ou dispositions conventionnelles précisant des durées inférieures.

5.2. La durée minimale et maximale du contrat

Les CDD « Tremplin » ont une durée minimale pour le contrat initial (premier contrat) de 4 mois et une durée maximale du ou des contrat(s) successifs de 24 mois, sauf cas dérogatoires.

Il est possible de renouveler un CDD « Tremplin » à plusieurs reprises dans la limite maximale de 24 mois.

VI. Les mécanismes de prolongation du CDD « Tremplin » au-delà de 24 mois.

La durée maximale de 24 mois peut être prolongée dans 2 cas précisés par l'article 78 de la loi n° 2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

6.1. A titre dérogatoire

Le CDD « Tremplin » peut être renouvelé au-delà de la durée maximale de 24 mois afin d'achever une action de formation professionnelle en cours à l'échéance du contrat, sans que la durée de la prolongation ne dépasse le terme de l'action de formation.

6.2. A titre exceptionnel après avis de l'organisme ou de l'institution du service public de l'emploi en charge du suivi travailleur handicapé.

Pour des travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus dont les difficultés particulièrement importantes, implique une prise en charge plus longue afin de favoriser la conservation ou le maintien en emploi.

Cette prolongation au-delà de la durée maximale de 24 mois est soumise à l'avis de l'organisme du SPE en charge de son suivi. Pour se prononcer, il examine 3 critères :

- la situation du salarié concerné au regard de l'emploi ;
- la capacité contributive de l'employeur
- les actions d'accompagnement et de formation qui ont été conduite durant toute la durée du contrat (contrat initial et renouvellement) arrivé à échéance.

Dans ce cas, l'organisme ou l'institution du SPE a la possibilité au terme de son examen de refuser la prolongation. L'avis favorable de prolongation est le seul moyen de maintenir le bénéficiaire de l'aide financière.

Point de vigilance : C'est dans le cadre de sa demande et du dialogue de gestion, que l'entreprise expérimentatrice doit évoquer la situation des salariés dont elle envisage la prolongation du parcours au-delà de la durée maximale de 24 mois, fondée sur la nécessité d'un accompagnement plus long vers l'emploi.

Exposer son besoin durant le dialogue de gestion, ne constitue pas un régime d'autorisation préalable mais un moyen de recenser celui-ci. La structure doit exprimer par écrit et dans les conditions ci-dessus une demande individuelle pour chaque personne en CDD « Tremplin » concernée.

Lorsqu'elle a bénéficié de ces dérogations, l'entreprise expérimentatrice doit faire apparaître dans son bilan annuel d'activité les actions d'accompagnement effectivement mise en œuvre et les résultats constatés.

VII. Suspension et rupture du CDD « Tremplin »

7.1. La suspension du contrat

Les dispositions I. 4 de l'article 78 de la loi n° 2018-771 prévoit deux cas de suspension :

- à la demande du salarié et en accord avec l'employeur afin de lui permettre d'effectuer une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ou une action concourant à son insertion professionnelle.
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDD d'une durée au moins égale à 6 mois ou en CDI. Dans ce cas l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération du salarié.

L'entreprise expérimentatrice procède aux déclarations nécessaires dans l'extranet de l'Agence de service et de paiement (ASP).

7.2. La rupture du contrat

Par dérogation aux dispositions relatives à la rupture avant terme du contrat de travail à durée déterminée prévues à l'article **L. 1243-2 du code du travail**, le contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié, lorsque la rupture a pour objet de lui permettre de suivre une formation conduisant à une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du même code.

ANNEXE-TEXTES DE REFERENCE

TEXTE-REFERENCE	THEMATIQUE
<p>Article L1243-10 L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :</p> <p>1° Lorsque le contrat est conclu au titre du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L. 1242-3, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;</p> <p>2° Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;</p> <p>3° Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;</p> <p>4° En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.</p>	Exclusion du bénéfice de la prime de fin de contrat (ex prime de précarité).
<p>Article L5213-15 Le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée reçoit un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification par référence aux dispositions légales ou stipulations conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Ce salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance déterminé en application des articles L. 3231-1 et suivants. Le travailleur en entreprise adaptée bénéficie en outre des dispositions prévues au livre III de la troisième partie relatives à l'intéressement, à la participation et à l'épargne salariale.</p>	Principe selon lequel la rémunération ne peut être inférieure au SMIC
<p>Article L1242-10 Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas. Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.</p>	Principes de la période d'essai en CDD
<p>Article L6314-1 Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :</p> <p>1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;</p> <p>2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;</p> <p>3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.</p>	Formation conduisant à une qualification