

Actualités Effectifs – CDD d’usage

Le CDD est prévu à l’article L1242-3. Le texte indique, de manière générale, que ce type de contrat ne peut être conclu que pour l’exécution d’une tâche précise et temporaire et que dans certains cas limitativement définis et hétérogènes.

Le CDD d’usage est mentionné au 3° du même article : « ... emplois pour lesquels, dans certains secteurs d’activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d’usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l’activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. ... ».

Le contrat peut être inférieur à un mois (3° de l’article L1242-3 précité).

Le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu’il est conclu (4° de l’article L1242-7 du CT).

Selon le [Ministère du Travail et des Solidarités](#) :

- La durée maximale fixée pour les CDD (en principe 18 mois) ne s’applique pas aux CDD d’usage ;
- Des CDD d’usage successifs peuvent être conclus avec le même salarié, sans interruption.

Selon le [Boss concernant les Effectifs](#) :

- La règle 420 (règle Tache/Pige/Vacation/Cachet) ne correspond pas à la situation de fait du CDDU car il est possible de tenir compte de la durée de travail. En effet, la rémunération se fonde sur un nombre d’heure réel ou forfaitaire déterminé dans le contrat.
- La formule prévue au §400 s’applique au CDDU : « Quotité d’activité du contrat rémunéré pour le mois (en jours ou en heures) / quotité d’activité du contrat équivalente à un temps plein sur la période considérée (en jours ou en heures) ».

Actualités Effectifs – Union nationale des associations intermédiaires - salariés non permanents

L'UNAI représente 600 associations indépendantes, avec un agrément délivré par le ministère du travail via les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

En moyenne les associations intermédiaires emploient 6 salariés permanents.

Les autres salariés sont en parcours d'insertion, demandeurs d'emploi qui vont intervenir dans des missions de travail dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage = CDDU (missions courtes) : en moyenne 50h par mois, beaucoup de salariés mais un petit nombre d'équivalents temps plein (ETP).

Nous avons pu échanger avec l'éditeur Centre télématique services (CTS), majoritairement présent auprès des associations intermédiaires, pour comprendre les pratiques déclaratives qui ne sont pas compatibles avec nos règles de calculs d'effectifs :

- Une fiche net-entreprise, précisait que pour les CDDU la quotité de travail de référence de l'entreprise devait être systématiquement égale à la quotité de travail du contrat. Cette fiche a disparu ; les éditeurs demandent de longue date de nouvelles consignes de travail, et nous avons nous aussi plusieurs fois expliqué nos difficultés en termes de calculs d'effectifs, auprès du GIP-MDS.
- L'impact est qu'automatiquement le salarié en CDDU est actuellement valorisé à 1, par exemple :
 - Quotité de travail = 42,32 et Quotité de travail de référence = 42,32 (devrait être affiché 151,67 pour calculer une vraie quote-part)
 - Durée du contrat du 1er janvier au 31 janvier (devrait être affichée la durée réelle de la mission, pour calculer un vrai prorata sur le mois)

Conséquence pour les salariés non permanents : chaque salarié est considéré à temps plein sur la période lors du calcul des effectifs, malgré un nombre d'heures de travail limité.

Actualités Effectifs – Union nationale des associations intermédiaires - contestations de calculs d'effectifs

Rappel : le salarié est pris en compte en fonction du nombre de jours où il a été employé dans le mois et en fonction de son temps de travail sur le mois :

- Somme totale des heures inscrites au contrat de travail / durée légale de travail (ou conventionnelle si elle est inférieure)
- Au dénominateur, on doit trouver la durée légale ou conventionnelle et non la durée travaillée par le salarié

La pratique des AI consiste à faire des contrats sans durée et à déclarer une quotité référence de l'entreprise égale à la quotité du contrat de l'individu.

Les CDDU demeurent des contrats spécifiques, et il conviendra de distinguer les différents CDD d'usage en fonction de leur secteur d'activité :

- Le CDDU constitue, de manière générale, un contrat à durée déterminée « classique ». Toutefois, au regard des 17 secteurs autorisés à recourir aux CDDU (article D1242-1 du Code du travail), il convient de relever une hétérogénéité importante entre les différents CDDU, selon le secteur d'activité concerné.
- Aussi, la solution à envisager ne peut valoir que pour le CDDU applicable aux AI, et ne saurait être étendue à l'ensemble des CDDU.

Des investigations inter-directions DU/DIFIS/DIRREC sont menées, pour explorer des pistes de modification des modalités de calcul des effectifs. Dans l'attente :

- Les AI sont en difficulté pour justifier de leur effectif auprès des Opérateurs de compétences (OPCO), chargés d'accompagner la formation professionnelle, auprès desquelles la condition pour se voir octroyer un remboursement d'une partie des frais de formation est d'afficher un effectif de – de 50 salariés.
- Une attestation d'effectif est à établir manuellement en cas d'effectif réel inférieur à 50 (sous réserve de communication du calcul par l'association).

