

Paris, le mercredi 16 février 2011

**Circulaire** : 006-11

**Émetteur** : Direction du Développement et de l'Accompagnement des Ressources Humaines

**Objet** : Les possibilités et limites au recours aux contrats à durée déterminée

Madame, Monsieur le Directeur,

Madame, Monsieur le Médecin conseil régional,

L'accord sur la formation professionnelle du 3 septembre 2010 crée une nouvelle dérogation à la titularisation et autorise ainsi les employeurs à conclure des contrats à durée déterminée de remplacement d'une durée supérieure à 6 mois.

Les règles légales en matière de succession et de durée des CDD restent applicables.

Le protocole d'accord sur la formation professionnelle a modifié les règles relatives à la titularisation telles que définies par l'article 17 de la convention collective en introduisant deux nouvelles dérogations.

Il est désormais possible de conclure des CDD d'une durée supérieure à 6 mois pour remplacer un salarié temporairement absent ou par le biais d'un contrat institué dans le cadre de la politique de l'emploi ou du développement de la formation professionnelle sans que le salarié puisse prétendre au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée.

Cette mesure s'applique à compter du 12 novembre 2010, date de l'agrément de l'accord du 3 septembre 2010 à tous les contrats conclus pour remplacer des salariés temporairement absents et, pour les contrats en cours, à condition qu'à cette date, le salarié ne soit pas encore titularisé (ancienneté de moins de 6 mois au sein du régime général).

L'attention de l'Ucanss a été attirée par les employeurs sur les éventuelles fragilités de cette évolution conventionnelle.

Cet assouplissement des règles de la titularisation, souhaité par les signataires de l'accord du 3 septembre 2010, s'ajoute aux dérogations déjà existantes, issues également de textes conventionnels tels que :

- L'article 8 du Protocole d'Accord du 20 juillet 1976, qui précise que les agents qui remplacent le personnel travaillant à temps partiel « gardent la qualité d'auxiliaire temporaire pendant toute la durée du remplacement, tout en bénéficiant à l'issue d'une période de 6 mois de tous les avantages attachés à la titularisation »
- Le Protocole d'Accord du 11 juin 1982 portant accord cadre sur les conditions de travail qui précise qu'au sein des établissements dont le fonctionnement est assuré par roulement d'équipes successives, les agents qui assurent le remplacement d'agents absents « bénéficient, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaire de tous les avantages conventionnels ».
- L'article 7 de l'avenant du 19 juin 1956 relatif au personnel des établissements, qui précise que les emplois saisonniers « sont pourvus d'agents embauchés par contrat à durée déterminée qui ne pourra excéder 9 mois ».
- L'article 1.4 de l'accord du 22 juin 2005 qui précise que les agents recrutés en contrat de professionnalisation « bénéficient, sans pouvoir prétendre à la qualité de titulaires, de tous les avantages conventionnels ».

Ces dérogations à l'article 17 ont été pour la plupart validées par la jurisprudence qui les accepte dès lors qu'elles sont issues d'un texte conventionnel. Pour la Cour de cassation, il est en effet possible d'introduire par accord collectif des dispositions conventionnelles venant déroger aux principes posés par des accords conclus antérieurement.

Par conséquent, les employeurs ont désormais la faculté de recruter en contrat à durée déterminée de remplacement pour une durée supérieure à 6 mois, sans risque de requalification sur la base de l'article 17.

Par ailleurs, j'attire votre attention sur le fait que lesdites dispositions ne remettent pas en cause le régime juridique applicable au contrat à durée déterminée. Vous trouverez en annexe, deux tableaux récapitulatifs précisant les modalités pratiques de successions de CDD.

Je vous invite par ailleurs à vous reporter à l'eGap (Guide de l'administration du personnel en ligne), au chapitre « l'embauche et intégration », « le contrat de travail », « le contrat à durée déterminée » dans l'espace Ressources Humaines du portail de l'Ucanss.

Il est rappelé que seules les personnes habilitées par leur direction peuvent consulter cette base de données. A réception des demandes d'habilitation, l'Ucanss vous fera parvenir les codes d'accès. Le nombre de personnes pouvant faire l'objet d'une habilitation, n'est pas limité et reste à la discrétion de chaque Direction d'organisme.

Vous trouverez notamment dans l'eGap les dispositions relatives :

- au contrat à durée déterminée de remplacement ;
- à la durée des contrats (durée minimale/maximale, contrat à terme précis ou non) ;
- aux contrats à durée déterminée successifs ;
- aux mentions obligatoires du contrat à durée déterminée.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Directeur, Madame, Monsieur le Médecin conseil régional, l'expression de mes sentiments distingués.



Philippe Renard  
Directeur

**Document(s) annexe(s) :**

- Suite a accord professionnel,