

# contrat à durée déterminée senior



→ Le contrat à durée déterminée senior a été créé pour favoriser le retour à l'emploi des seniors.

→ Ce contrat permet de compléter les droits pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

→ Toute personne âgée de plus de 57 ans peut conclure un CDD senior sous certaines conditions.

→ Le CDD senior est conclu pour une durée maximale de 18 mois, renouvelable une fois.

Les objectifs du plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 visent à accroître la proportion des seniors sur le marché du travail, en luttant contre les causes de leur exclusion, en favorisant leur employabilité et en sécurisant leurs parcours professionnels. Parmi ces actions, la création du contrat à durée déterminée CDD senior a pour objectif de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés de plus de 57 ans. Les modalités spécifiques au CDD senior reposent sur le public visé et l'aménagement de la durée du contrat.

## ■ Qui est concerné ?

- Les 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).
- Tous les employeurs visés à l'article L.131-2 du code du travail, soit toutes les professions et tous les organismes (associations, entreprises...) soumis à l'obligation de négociation collective, à l'exception des professions agricoles.

## ■ Comment ça marche ?

- 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. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.
- La conclusion d'un tel contrat permet au salarié âgé de prolonger sa carrière professionnelle et d'acquérir des droits nécessaires à la liquidation d'une retraite à taux plein.

## ■ Quel est le statut du salarié en 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. Les conditions de travail du salarié sont identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...).

Le salarié 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, ainsi que d'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).

## ➤ À qui s'adresser ?

- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
- ANPE ■ APEC ■ Assédic ■ Organisations syndicales et professionnelles
- Info emploi au 0821 347 347 (0,12€/min)
- [www.cohesionsociale.gouv.fr](http://www.cohesionsociale.gouv.fr)
- [www.emploidesseniors.gouv.fr](http://www.emploidesseniors.gouv.fr)

## ➤ Pour aller plus loin

- Code du travail : articles L.122-2, L.122-3-4, D.322-24 à D.322-26
- Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 (complété par un avenant du 9 mars 2006 relatif à l'indemnité de fin de contrat) relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi (étendu par arrêté du 12 juillet 2006, JO du 22)

### ➤ ATTENTION

Le CDD senior est conclu dans le but de faciliter le retour à l'emploi d'un salarié remplissant les conditions requises. Il doit également lui permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de sa retraite à taux plein.

### ➤ POLITIQUE DE L'EMPLOI

Le CDD senior relève de l'art. L.122-2, soit les CDD de la politique de l'emploi non assujettis aux dispositions relatives aux emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise

### ➤ FIN DE CONTRAT

La plupart des salariés embauchés en CDD senior peuvent prétendre à une indemnité de même nature que l'indemnité de précarité, c'est-à-dire en principe d'un montant équivalent à 10 % de la rémunération brute totale due au salarié.