

CDI suite à CDD

Peut-on embaucher un salarié en CDI au terme de son CDD sans devoir respecter un délai de carence ?

CDD successifs : absence de délai de carence dans certains cas

Un même salarié peut enchaîner plusieurs CDD sans interruption, à condition qu'ils soient conclus pour l'un des motifs suivants :

- ✓ pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congé maternité, arrêt maladie, par exemple),
- ✓ pour pourvoir des emplois saisonniers ou d'usage,
- ✓ remplacement du chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, ou du chef d'une exploitation agricole (Code du travail, art. L. 1244-1).

CDD successifs : délai de carence si le contrat est sur le même poste

Dans tous les autres cas, la conclusion d'un nouveau CDD avec le même salarié n'est possible qu'en respectant un délai de carence correspondant à, si c'est sur le même poste :

- ✓ 1/3 de la durée du contrat à expiration, renouvellement inclus, lorsque celle-ci est égale ou supérieure à 14 jours,
- ✓ la moitié de sa durée si le contrat initial, renouvellement inclus, est inférieur à 14 jours.

Sur un autre poste, il faut également respecter un certain délai d'interruption qui ne doit pas être trop bref. Les juges estiment que le « délai doit être suffisamment long ».

CDD suivi d'un CDI : aucun délai de carence

Les règles du délai de carence ne s'appliquent pas si le CDD est suivi d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Les dispositions relatives au délai de carence ne concernent que les contrats à durée déterminée (et les contrats de mission d'intérim).

Oui, on peut recruter en CDI un salarié finissant son contrat à durée déterminée sans appliquer de délai de carence.

Pause repas imposée

La durée de la pause repas peut-elle être imposée par l'employeur ?

La durée de la pause repas est le plus souvent indiquée dans la convention collective applicable dans l'entreprise. Elle peut également être fixée par accord d'entreprise ou par usage. En pratique, la durée de la pause repas varie d'un minimum d'une demi-heure à un maximum de deux heures.

Par ailleurs, l'employeur peut imposer ou non aux salariés de prendre leur pause repas pendant une plage horaire déterminée. Si tel est le cas, il doit afficher les horaires collectifs de travail et de pauses à respecter.

En tout état de cause, un temps minimal légal de 20 minutes est dû à tout salarié qui effectue au minimum 6 heures de travail effectif dans une journée.

Il faut noter que la pause déjeuner n'est en principe pas considérée comme temps de travail effectif et n'a donc pas à être payée, le salarié étant libre de vaquer à ses occupations personnelles sans avoir à en rendre compte à son employeur. Un accord collectif peut cependant prévoir la rémunération du temps consacré à la restauration. À défaut, le contrat de travail peut fixer cette rémunération.

Lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur lors de sa pause restauration, ce temps est alors considéré et rémunéré comme du travail effectif.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être consultés sur l'horaire collectif de travail.

Les représentants du personnel seront en outre sollicités en cas d'accord d'entreprise relatif à la durée du travail.

