

Les contrats spécifiques

Module 1 — Les fondamentaux de la paie

À LA FIN DE CETTE FICHE, VOUS SAUREZ

- ✓ Connaître le nouveau cadre des contrats seniors en 2026.
- ✓ Maîtriser le CDD d'usage, ses atouts et ses limites.
- ✓ Identifier les autres contrats particuliers et leur usage.

1 Les contrats seniors — le tournant 2026

Le paysage a changé : l'ancien **CDD senior** a été **supprimé au 1^{er} janvier 2026** (sauf dans le secteur agricole). Il laisse place à un nouveau dispositif, créé par la loi du 24 octobre 2025.

LE CVE — LE « CDI SENIOR »

- › **CDI expérimental**, conclu jusqu'au 24 octobre 2030
- › Demandeur d'emploi d'au moins **60 ans** (57 si accord de branche)
- › Inscrit à France Travail, pas employé dans l'entreprise depuis 6 mois
- › **Mise à la retraite** possible dès le taux plein (préavis + indemnité)
- › Employeur **exonéré** de la contribution patronale de 30 %

CE QUI A DISPARU / CHANGÉ

- ✗ Le **CDD senior** est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2026
- ✗ Maintenu uniquement dans le **secteur agricole**
- ✗ Nouveau **CDD de reconversion** (≥ 6 mois) depuis 2026

2 Le CDD d'usage

Dans certains secteurs, il est d'**usage constant** de ne pas recourir au CDI pour des emplois par nature temporaires : c'est le CDD d'usage.

LE PRINCIPE

- › Réservé à des **secteurs listés** (HCR, spectacle, déménagement, sport, audiovisuel...)
- › Pour un emploi **par nature temporaire**
- › **Pas de prime de précarité**
- › Succession de contrats facilitée (selon le secteur)

LES LIMITES & LE RISQUE

- ✗ L'emploi doit rester **réellement temporaire**
- ✗ Recours **abusif ou répété** → requalification en CDI
- ✗ Le juge contrôle le **caractère temporaire réel**

En HCR — le contrat d'extra est un CDD d'usage (voir fiche 1.5). Un motif d'usage clair et un suivi écrit par vacation sont indispensables pour éviter la requalification.

3 Les autres contrats particuliers

LIÉS À UN BESOIN PRÉCIS

- › **Chantier / opération** — un CDI dont la fin est l'achèvement du projet
- › **CDD de remplacement** — terme lié au retour du salarié absent
- › **CDD de reconversion** — nouveau (2026), d'au moins 6 mois

INSERTION & EMPLOI PARTAGÉ

- › **Contrats aidés** (CUI-CAE, CUI-CIE, PEC) — publics éloignés de l'emploi
- › **Portage salarial** — salarié porté / société de portage / client
- › **Groupeement d'employeurs & GEIQ** — emploi partagé entre entreprises

4 Le réflexe du gestionnaire

Devant un contrat spécifique, la même grille d'analyse s'applique avant de lancer la paie.

1 Le texte qui l'autorise

Loi, décret ou convention : ce contrat est-il bien prévu pour cette situation ?

2 Le motif réel

Vérifier que le besoin correspond vraiment au cas de recours invoqué.

3 La durée & le terme

Échéance, renouvellements, délai de carence éventuel.

4 La fin de contrat

Indemnités, prime de précarité, exonérations, attestations de fin de contrat.

5 Prime de précarité — qui y a droit ?

Y DONNE DROIT — 10 %

- › CDD classique (accroissement, remplacement...)
- › Versée à la **fin normale** du contrat

N'Y DONNE PAS DROIT

- ✗ CDD d'**usage** & **saisonnier**
- ✗ Refus d'un **CDI** sur le même poste
- ✗ Rupture pour **faute grave** du salarié
- ✗ Contrats en **alternance** & contrats aidés

À RETENIR

En 2026, les **contrats seniors** changent : le CDD senior est supprimé (sauf agricole), remplacé par le **CVE** (« CDI senior », loi du 24 octobre 2025). Le **CDD d'usage** reste réservé aux secteurs où l'emploi est par nature temporaire (dont l'HCR), sans prime de précarité mais sous **risque de requalification**. À côté, de nombreux contrats répondent à des besoins précis : chantier, remplacement, reconversion, insertion, portage, groupement.

G

LE MOT DE GESTI'PAIE

Devant un contrat « spécial », le réflexe : vérifier le **texte qui l'autorise**, le motif réel et le risque de requalification. Un contrat mal choisi se paie cher — en redressement ou en CDI imposé par le juge.