Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Le renouvellement du contrat CDD

Le nombre d'embauches sous contrat CDD ne cesse de croître comme le constatait une étude de la DARES publiée en juillet 2014, constatant que le recrutement sous cette forme avait ...

Sommaire

- 1 seul renouvellement
- Plus d'un renouvellement
- Aucun renouvellement possible
- Les conditions du renouvellement
- Le délai de carence après 1 renouvellement d'un CDD
- Pas de délai de carence

Le nombre d'embauches sous contrat CDD ne cesse de croître comme le constatait une étude de la DARES publiée en juillet 2014, constatant que le recrutement sous cette forme avait explosé entre 2000 et 2012 avec 76% de hausse.

Plus que jamais, les dispositions légales encadrant ce type de contrat doivent être connues.

Le présent article vous propose aujourd'hui de vous rappeler les conditions dans lesquelles peuvent être renouvelés les contrats CDD, ainsi que le délai de carence à observer au terme d'un contrat avec certains cas particuliers...

1 seul renouvellement

Dans les conditions de droit commun, le contrat CDD peut être renouvelé au maximum une fois.

En d'autres termes, un employeur ne peut conclure qu'un contrat dit "**initial**" plus un contrat de "**renouvellement**" de façon concomitante.

Plus d'un renouvellement

Existent toutefois quelques cas particuliers, pour lesquels les contrats CDD peuvent être renouvelés plus d'une fois.

Peuvent ainsi être renouvelés plus d'une fois les contrats CDD conclus pour les cas de recours suivants :

- Emploi dans un secteur où il est d'usage d'utiliser le CDD ;
- Travail saisonnier ;
- Remplacement d'un salarié absent.

Aucun renouvellement possible

A contrario, il existe des contrats CDD qui ne peuvent en aucun cas être renouvelés :

- Le contrat CDD à objet défini ;
- Le CDD favorisant le retour à l'emploi des salariés âgés des professions agricoles créé par le décret 2010-1086 du 14/09/2010.

> Article D718-5
>
> Créé par Décret n°2010-1086 du 14 septembre 2010 - art. 2

> Le contrat de travail prévu à l'article précédent peut être conclu pour une durée maximale de vingt-quatre mois. Il ne peut pas être renouvelé.

- Lorsque que le contrat CDD est conclu pour le motif « accroissement temporaire d'activité » et qu'il intervient dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique (nota : le contrat est limité à 3 mois).

> Article L1242-5
>
> Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de conclure un contrat de travail à durée déterminée au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.
>
> Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.
>
> L'interdiction ne s'applique pas :
>
> 1° Lorsque la durée du contrat de travail n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;

Les conditions du renouvellement

Sauf si les conditions de renouvellement ont été clairement stipulées dans le contrat initial, le renouvellement doit faire l'objet d'un avenant soumis au salarié préalablement au terme initialement prévu.

> Article L1243-13
>
> Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une fois pour une durée déterminée.
>
> La durée du renouvellement, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8.
>
> Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.
>
> Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3.

Rappelons que la Cour de cassation avait considéré qu'un contrat CDD renouvelé sans avenant devait être requalifié en contrat CDI, dans un arrêt du 3/06/2009.

> Extrait de l'arrêt :
>
> Mais attendu que le contrat à durée déterminée initial, faute de prévoir les conditions de son renouvellement, ne peut être renouvelé que par soumission d'un avenant avant le terme initialement prévu ;
> Et attendu que c'est par une interprétation que les termes ambigus du contrat rendaient nécessaire, que la cour d'appel a estimé que les conditions de renouvellement n'étaient pas prévues dans le contrat initial, seule étant envisagée la possibilité d'un renouvellement ; qu'elle en a exactement déduit, sans encourir les autres griefs du moyen, qu'en l'absence de signature d'un avenant avant le terme initialement convenu, le contrat de travail devait être requalifié en un contrat à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé
> PAR CES MOTIFS :
> REJETTE le pourvoi ;
>
> Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 3 juin 2009 N° de pourvoi: 08-40449

Le délai de carence après 1 renouvellement d'un CDD

Si l'employeur ne peut pas renouveler plus d'une fois (ou pas du tout comme vu précédemment) le contrat CDD, il doit observer après 1 contrat CDD (éventuellement renouvelé) un certain délai pour conclure un nouveau contrat.

Ce délai se nomme ***« délai de carence »*** et obéit à des règles strictes.

Le délai de carence à observer dépend de la durée réalisée.

Le décompte du délai de carence se fait en jours ouvrés (jours d'activité de l'entreprise)

Calcul du délai de carence pour un CDD d'au moins 14 jours

Le calcul est alors de : 1/3 de de la durée du CDD (renouvellement compris).

Exemple :

- 1 contrat CDD a été conclu pour le salarié A, renouvellement compris, la durée cumulée est de 9 semaines ;
- L'entreprise travaille du lundi au vendredi inclus ;
- Calcul du délai de carence :

Durée du contrat/ 3 = 3 semaines soit 15 jours ouvrés.

Calcul du délai de carence pour un CDD dont la durée est inférieure à 14 jours

Le calcul est alors de : ½ de de la durée du CDD (renouvellement compris).

Exemple :

- 1 contrat CDD a été conclu pour le salarié B, renouvellement compris, la durée cumulée est de 12 jours;
- L'entreprise travaille du lundi au vendredi inclus ;
- Calcul du délai de carence :

Durée du contrat/ 2 = 6 jours soit 1 semaine et 1 jour

> Article L1244-3
>
> A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat, renouvellement inclus. Ce délai de carence est égal :
>
> 1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est de quatorze jours ou plus ;
>
> 2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours.
>
> Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Pas de délai de carence

A contrario, aucun délai de carence n'est à respecter pour les 7 cas suivants :

1. En cas de remplacement d'un salarié absent ;

2. En cas de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral, du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ;
3. En cas de CDD conclu dans le cadre de travaux urgents nécessaires pour des raisons de sécurité ;
4. En cas de contrats saisonniers ou de contrat d'usage ;
5. En cas de contrats CDD conclus dans le cadre de l'article L 1242-3 (favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié, comme les contrats conclus dans le cadre de la politique de sauvegarde de l'emploi, contrats aidés;
6. En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
7. Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.