Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Comment déterminer le délai de carence d'un contrat CDD ?

Si l'employeur ne peut pas renouveler plus de 2 fois (ou pas du tout parfois comme dans le cas d'un CDD à objet défini) le contrat CDD, il doit observer ...

Sommaire

- Principes de base
- Calcul du délai de carence : situation 1
- Calcul du délai de carence : situation 2
- Référence légale

Si l'employeur ne peut pas renouveler plus de 2 fois (ou pas du tout parfois comme dans le cas d'un CDD à objet défini) le contrat CDD, il doit observer au terme d'un contrat CDD (renouvelé ou pas) un certain délai pour conclure un nouveau contrat.

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

Principes de base

Le délai de carence à observer en cas de renouvellement souhaité après le maximum de 2 contrats CDD possibles, dépend de la durée de ces contrats.

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

Calcul du délai de carence : situation 1

Sont concernés les contrats CDD dont la durée, renouvellement compris, est au moins égale à 14 jours.

Formule à adopter

Le délai de carence correspond alors à 1 tiers de la durée du CDD (renouvellement compris).

Exemple concret

- Un contrat CDD a été conclu pour le salarié A, dont la durée totale renouvellement compris équivaut à 9 semaines ;
- Le rythme de l'entreprise prévoit une activité du lundi au vendredi inclus ;
- Le délai de carence sera donc de : durée du contrat/ 3 soit 3 semaines ou 15 jours ouvrés.

Calcul du délai de carence : situation 2

Sont concernés les contrats CDD dont la durée, renouvellement compris, est inférieure à 14 jours.

Formule à adopter

Le délai de carence correspond alors à la moitié de la durée du CDD (renouvellement compris).

Exemple concret

- 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 soit 6 jours, donc 1 semaine et 1 jour ouvré.

Référence légale

Article L1244-3

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55

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 incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements. Ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, 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.

NOTA :

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.