Textes de loi et références

Code du travail : articles L1242-7 à L1242-9
Fixation du terme et durée du contrat

Code du travail : articles L1242-12 à L1242-13
Forme, contenu et transmission du contrat

Code du travail : articles L1243-5 à L1243-12
Échéance du terme du contrat et poursuite après échéance

Code du travail : article L1243-13
Renouvellement du contrat

Code du travail : articles L1244-3 à L1244-4-1
Délai de carence et CDD successifs sur le même poste

Code du travail : article L1244-1
CDD successifs avec le même salarié

Imprimé par nos soins

CFE CGC
Militant et plus

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopiie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sg@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Parution janvier 2022

Les Fiches Techniques

Renouvellement du CDD

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

CFE CGC
Militant et plus

Vérifié le 6 février 2022

Un contrat à durée déterminée (CDD) peut être renouvelé par avenant sous certaines conditions. Le CDD doit prévoir une clause de renouvellement à l'issue du contrat initial. Un délai dit de carence est également prévu entre chaque CDD sur le même poste dans l'entreprise. Un CDD ne peut être renouvelable que 2 fois dans la même entreprise.

De quoi s'agit-il ?

Un CDD, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de prolonger durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si le CDD prévoit une fin de contrat, la date de fin de contrat doit être indiquée dans le CDD.

Le CDD peut être renouvelé 2 fois uniquement.

Attention : un CDD sans terme précis ne peut donc pas être renouvelé.

Toutefois, le renouvellement du CDD est possible dans l'un des 2 cas suivants :

- Une clause du CDD le prévoit
- Un avenant est proposé au salarié avant la fin de son contrat

Lorsque le contrat de travail continue après la fin du CDD, le CDD se transforme automatiquement en CDI.

Le salarié conserve alors l'ancienneté acquise pendant son CDD.

Délai de carence

Cas général

Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste, avec le même salarié ou un autre salarié, avant un délai minimal, appelé délai de carence.

Remplacement d'un salarié absent

Il n'y a pas de délai de carence si le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent.

Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu

Il n'y a pas de délai de carence si le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.

Caractère saisonnier ou temporaire de l'emploi

Il n'y a pas de délai de carence si le CDD est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou en raison du caractère temporaire de l'emploi.

Remplacement d'un chef d'entreprise ou d'une personne exerçant une activité libérale

Il n'y a pas de délai de carence si le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale.

Durée maximale

Une convention collective ou un accord de branche peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles du CDD.

La convention ou l'accord de branche peut aussi fixer la durée totale du CDD.

En l'absence de convention ou d'accord de branche, le renouvellement du CDD est possible seulement si sa durée totale (y compris son renouvellement) ne dépasse pas la durée maximale autorisée

Tableau 1

À noter : le non-respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI.

Tableau 1

Durée maximale autorisée du CDD	
Type de CDD	**Durée maximale**
Cas général	18 mois
Contrat de travail conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Contrat de travail conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale	18 mois
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	24 mois
Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
Contrat conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier	Fin de la saison
Contrat exécuté à l'étranger	24 mois
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CUI-CIE et CUI-CAE)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	18 mois