

RENOUVELLEMENT ET SUCCESSION DES CDD

La loi encadre strictement et restreint l'usage des CDD, afin de limiter les situations d'emplois précaires, notamment lorsqu'il s'agit de CDD successifs avec le même salarié.
De même, le renouvellement d'un même CDD ne peut se faire que dans certaines conditions.

Le renouvellement : quand le même contrat se prolonge

Le renouvellement de CDD a pour but de **modifier la date de fin** du contrat à une date ultérieure. Dans ce cas, il s'agit du même contrat de travail, conclu avec le **même salarié** pour le **même motif** (qui continue au-delà du terme initialement fixé) : seule la date de fin est reportée.

Il n'y a pas de DPAE à faire pour la période de prolongation, ni de documents de fin de contrat.

Selon le motif de recours au CDD, les règles sont différentes :

Motif	Nombre de renouvellement maxi	Durée totale limitée
Remplacement de salarié absent - terme précis	2	18 mois
Remplacement de salarié absent - terme imprécis	Pas de limite	Non : retour du salarié
Accroissement temporaire d'activité	2	18 mois
Saisonnier - terme précis	2	8 mois* sauf disposition de la CCN
Saisonnier - terme imprécis	Pas de limite	Fin de la saison (- d'un an)
Commande exceptionnelle à l'exportation / mission effectuée à l'étranger	2	24 mois
Travaux urgents / mesures de sécurité	2	9 mois
Attente de la prise de poste d'un salarié en CDI	2	9 mois
Départ définitif d'un CDI dans l'attente de la suppression du poste	2	24 mois
CDD à objet défini	Impossible	36 mois
CDD embauché pour accroissement temporaire d'activité après un licenciement économique	Impossible	3 mois

* Cette durée de 8 mois n'est pas prévue dans le code du travail, mais dans une circulaire de 1978, mentionnant cette durée à titre « indicatif »

Lorsque le contrat se poursuit après l'échéance du terme du CDD, il se transforme automatiquement en CDI : il faut **formaliser le renouvellement par la conclusion d'un avenant écrit**.

Le non-respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI (dépassement de la durée maximum, + de 2 renouvellements...)

La succession de CDD : un nouveau contrat de travail

L'usage de CDD successifs suppose qu'il y a **plusieurs contrats** distincts : chaque CDD a un **motif** précis qui est **différent**, et doit être signé à chaque fois, avec un nouveau salarié ou le même salarié que pour le 1^{er} contrat.

Rappel : il faut conclure un CDD par motif différent. Un même CDD ne peut donc pas être conclu pour remplacer plusieurs salariés absents successivement.
1 salarié absent = 1 CDD à rédiger

En règle générale, l'employeur doit respecter un **délai entre deux CDD**, lequel varie selon que les contrats qui se succèdent soit ou non pour le même poste (pour le même salarié ou non).

SUCCESSION DE CDD SUR LE MEME POSTE DE TRAVAIL : DELAI DE CARENCE

Nous sommes ici dans le cas où les salariés qui se succèdent (ou bien le même salarié) sont affecté au même poste, ou bien sur des postes a priori distincts : il faut bien regarder la nature des travaux confiés au salarié. Il y aura aussi un délai de carence à respecter que les contrats aient des motifs différents ou non (exception faite des successions de CDD de remplacement ou saisonnier).

Exemple : le délai de carence est nécessaire entre les CDD si :

- Si un salarié effectue dans le cadre de contrats successifs le même travail, mais dans des lieux distincts ;
- Si un salarié est embauché pour un remplacement, puis pour un accroissement temporaire d'activité, sur un même poste.

SUCCESSION DE CDD SUR DES POSTES DIFFERENTS : DELAI RAISONNABLE

Nous sommes ici dans le cas où les CDD qui se succèdent sont signés pour des postes différents, que ce soit avec le même salarié ou des salariés différents.

Dans ce cas, le délai « de carence » ne s'applique pas. Toutefois, il n'est pas permis « d'enchaîner » les CDD sans interruption. Il faut un certain « délai d'attente » entre les 2 contrats, qui doit être « raisonnable ».

Il est conseillé de « calquer » la durée raisonnable sur le nombre de jours de CP acquis par le salarié lors du précédent contrat. Il y a ainsi une certaine « proportionnalité » entre le délai et la durée du 1^{er} contrat.

ZOOM : Comment est déterminé le délai de carence ?

Durée totale du CDD (apprécié en jour calendaire)

Inférieure à 14 jours

Au moins 14 jours

Durée du délai de carence (en jour d'ouverture de l'entreprise, ouvrables ou ouvrés)

= à la moitié de la durée du CDD

= au tiers de la durée du CDD

CAS PARTICULIERS :

Aucun délai ne s'applique, malgré la succession de CDD, dans **certains cas précis** :

CDD pour remplacement de salarié absent, CDD saisonniers / d'usage, CDD pour travaux urgents. Pas de délai non plus lorsque le CDD précédent a été rompu de manière anticipée, avant le terme prévu, ou lorsque le salarié avait refusé un renouvellement de son CDD.

