



Doit-on respecter un délai de carence entre 2 CDD ?

Vérfié le 05 mars 2019 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Renouvellement des contrats

29 juin 2020

En raison de la crise sanitaire (Covid-19), la [loi n°2020-734 du 17 juin 2020](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007059&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000042007056) permet de prendre des dispositions exceptionnelles, par accord collectif d'entreprise, pour le renouvellement d'un CDD.

Un accord collectif d'entreprise peut :

- Fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD
- Fixer les modalités de calcul du délai de carence entre 2 CDD
- Prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

Cette possibilité est offerte jusqu'au 31 décembre 2020.

Le **délai de carence** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52995>) est la période qui doit s'écouler après un contrat de travail à durée déterminée avant de pouvoir réembaucher un salarié en CDD sur le même poste. Lorsque le CDD du salarié prend fin, l'employeur ne peut pas lui proposer immédiatement un nouveau CDD sur le même poste. Il est tenu de respecter un délai. Dans certains cas, ce délai ne s'applique pas.

Cas général

En règle générale, lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD avec le même salarié avant l'expiration d'un délai de carence.

À défaut de **dispositions conventionnelles** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) prévues, la période de carence varie en fonction de la durée du CDD, dans les conditions suivantes :

Calcul du délai de carence

Durée totale du CDD (renouvellement inclus)	Durée du délai de carence
Inférieure à 14 jours	La moitié de la durée du CDD
À partir de 14 jours	1/3 de la durée du CDD

La durée du CDD s'apprécie en **jours calendaires**, (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) mais le délai de carence applicable se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Par exemple, pour un CDD de 21 jours se terminant le 5 avril 2019, le délai de carence applicable à l'issue du contrat est de 7 jours (soit un tiers de 21 jours calendaires). Si l'entreprise est ouverte du lundi au vendredi, le délai de carence prendra fin le 16 avril et un nouveau CDD pourra débuter le 17 avril.

À noter : le non respect du délai de carence entraîne la **requalification** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572>) du CDD en CDI (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1906>). L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser au salarié une indemnité au moins égale à 1 mois de salaire.

Remplacement d'un salarié absent

Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié et sans délai de carence pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est **suspendu** (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R43526>).

Emploi saisonnier

Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié et sans délai de carence en raison du caractère temporaire de l'activité exercée.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1244-3 à L1244-4-1 (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006189462&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Délai de carence et CDD successifs sur le même poste
- Code du travail : article L1244-1 (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901226&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
CDD successifs avec le même salarié

