

Renouvellement d'un CDD

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le CDD peut être renouvelé deux fois pour une durée déterminée. La durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale légale ou conventionnelle prévue. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Sommaire

- Conditions
- Durée
- Formalisme
- Sanctions

• Conditions •

Le renouvellement du CDD est possible si :

- le contrat initial a été conclu pour un terme précis ;
- le recours à un contrat à durée déterminée soit toujours justifié au moment du renouvellement ;
- le contrat n'a pas déjà été renouvelé plus deux fois, sauf dispositions conventionnelles prévoyant un nombre de renouvellement plus élevé ;
- la durée totale du contrat, période initiale et renouvellement(s) inclus, n'excède pas la durée maximale prévue par la loi ou la convention collective pour le motif qui a donné lieu à sa conclusion (C. trav. art. L1243-13-1).

Il peut être procédé à un renouvellement même si le contrat ne prévoit pas dès sa conclusion cette possibilité (Circ. DRT 90-18 du 30.10.1990 n° 2-3).

ATTENTION

Il est interdit de renouveler un CDD conclu au titre d'un accroissement temporaire de l'activité dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique, sauf en cas de commande exceptionnelle à l'exportation. Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement (C. trav. art. L1242-5).

Le CDD à objet défini ne peut pas être renouvelé (C. trav. art. L1242-8-2) de même que les contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi et de la formation ne peuvent pas être renouvelés (C. trav. art. L1243-13-1).

Pour les salariés protégés : si le CDD initial comporte une clause de renouvellement et que l'employeur n'envisage pas de renouveler le contrat, il faut consulter le CSE et solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail. En cas de refus d'autorisation, le contrat est requalifié en CDI (Circ. DGT n°2012-07 30.07.2012 Fiche 13).

• Durée •

À défaut de stipulation dans la convention ou un accord de branche, la durée totale du CDD ne peut excéder, compte tenu le cas échéant des renouvellements :

- 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée,
- 9 mois lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger,
- 24 mois lorsque le contrat est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail,
- 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation,
- 18 mois dans les autres cas (C. trav. art. L1242-8-1).

• Formalisme •

Le renouvellement du contrat doit faire l'objet d'un avenant signé par les deux parties avant le terme initialement prévu. Les conditions du renouvellement doivent impérativement être indiquées dans cet avenant, à moins qu'elles ne figurent déjà dans le contrat initial (C. trav. art. L1243-13-1).

• Sanctions •

En cas de non-respect des règles prévues pour le renouvellement du CDD, celui-ci est réputé conclu pour une durée indéterminée (C. trav. art. L1245-1).

Les demandes de requalification de CDD en CDI sont directement portées devant le bureau de jugement qui doit statuer dans un délai d'un mois suivant sa saisine (C. trav. art. L1245-2).

L'employeur s'expose également à une amende de 3 750 euros. La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois (C. trav. art. L1248-10 et L1248-5).