



## DURÉE, RENOUVELLEMENT ET SUCCESSION DE CDD

### Public visé

Aux syndicats et bases syndicales



### Contexte : que se passe t-il ?

Après cinq réunions, la négociation interprofessionnelle relative aux contrats courts n'a pas abouti. Pour pouvoir abuser de la précarité sans contraintes, le patronat avait proposé encore plus de dérogations au régime des contrats courts. Les ordonnances Macron de 2017 avaient déjà porté atteinte aux règles relatives aux CDD et contrats de travail temporaires (CTT), en rendant les textes légaux applicables à défaut d'accord de branche. Ledit accord peut bien sûr déroger au Code et prévoir un cadre moins favorable aux salariés (*inversion de la hiérarchie des normes*).

C'est l'occasion de rappeler le cadre légal et de résumer les propositions du patronat dans le cadre de la négociation qui a eu lieu.

### La durée du CDD

Par définition le CDD est conclu pour une durée limitée et doit, en principe, comporter une date de fin qui est fixée dès la conclusion du contrat : CDD à terme précis.

Dans certains cas de recours, le CDD ne comporte pas de date précise de fin mais doit par contre indiquer une durée minimale d'emploi du salarié. Le CDD à terme imprécis est possible :



- » Pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou passé à temps partiel ;
- » Dans l'attente de l'arrivée effective d'un salarié embauché en CDI ;
- » Pour des emplois à caractère saisonnier ;
- » Pour les emplois où le recours au CDD est d'usage ;
- » Pour remplacer le dirigeant de l'entreprise.

**En principe [1]** : durée maximale des CDD conclus à terme précis = 18 mois, renouvellement inclus.

Possibilité de réduire à 9 mois :

- » En cas d'attente d'entrée en service d'un salarié recruté sur CDI,
- » En cas de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Possibilité d'augmenter à 24 mois :

- » En cas de départ définitif d'un salarié si suppression d'emploi à venir,
- » En cas de survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation pour entreprise principale de sous-traitant.

## Le renouvellement du CDD

Le renouvellement (= *prolongation du contrat*) est possible uniquement pour le CDD à terme précis.

Règle applicable à défaut d'accord de branche [2] : le CDD initial est **renouvelable deux fois** avec une limite concernant la durée totale.



CDD initial + 2 renouvellements = 18 mois (*ou 9 mois ou 24 mois selon les dérogations vues ci-dessus*)

Dérogation par accord de branche [3] : possibilité de fixer le nombre maximal de renouvellements possibles du contrat à durée déterminée. La seule limite est que ça ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## Le délai de carence

Le délai de carence s'applique en cas de succession de CDD (*deux CDD qui se suivent*), sur un même poste de travail, avec le même salarié ou non.

La durée du délai de carence varie selon la durée du CDD initial (*renouvellement inclus*).

Règle applicable à défaut d'accord de branche [4] :

- » CDD initial (*renouvellement inclus*) de 14 jours ou plus : délai de carence égal au tiers de la durée du contrat ;
- » CDD initial (*renouvellement inclus*) de moins 14 jours : délai de carence égal à la moitié de la durée du contrat.

Dérogation par accord de branche [5] :

possibilité de fixer la durée du délai de carence entre deux contrats successifs. La seule limite est que ça ne doit pas avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## État des lieux dans les CCN du champ fédéral



**Assainissement et maintenance industrielle (IDCC 2272)** : pour les contrats à durée déterminée conclus en raison d'une surcharge de travail, la durée est limitée à 12 mois renouvellement compris (*sauf remplacement d'un salarié*).



**Activités du déchet (IDCC 2149)** : pour les ouvriers recrutés en CDD pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, la durée du contrat est limitée à 12 mois (2 renouvellements inclus).



**Remontées mécaniques et domaines skiables (IDCC 0454)** : le nombre de contrats courts ne peut dépasser la plus haute valeur constatée sur les 6 années précédentes, à périmètre constant de l'activité principale de l'entreprise. Le délai de carence est supprimé, pour un même poste, dans les cas suivants :

Enchaînement d'un CDD saisonnier avec un CDD ou un CTT pour accroissement d'activité (*ou vice-versa*) ;

Enchaînement d'un CDD ou d'un CTT pour remplacement avec un CDD ou un CTT pour accroissement d'activité (*ou vice-versa*).



**Transports routiers (IDCC 0016)** : pour les entreprises de déménagement, le nombre total d'ouvriers en CDD ne peut excéder, dans chaque entreprise, 45 % de l'effectif total moyen annuel. Recours au CDD d'usage et au contrat saisonnier possible. Le salarié qui a réalisé, en CDD d'usage ou contrat saisonnier, au moins 190 jours de travail sur 12 mois consécutifs peut demander la transformation de son contrat en CDI à temps plein.

## Les prétentions patronales en 2026 (négociation interprofessionnelle contrats courts)



Supprimer la limite de deux renouvellements



Supprimer les délais de carence entre deux contrats successifs



Généraliser le CDD multi-remplacement qui avait été expérimenté dans certains secteurs entre avril 2024 et avril 2025 (*c'est-à-dire le remplacement de plusieurs salariés absents, de manière simultanée ou successive*)



Permettre, par accord d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur, la conclusion d'avenants de compléments d'heures pour les temps partiels (*pour atteindre ou dépasser la durée légale du travail*), actuellement il faut un accord de branche étendu



Supprimer l'obligation de justifier d'un motif de recours pour utiliser un CDI intérimaire (*CDI-I*)



Présomption de validité du CDD d'usage dès lors que les modalités de recours à ce type de contrat sont encadrées par un accord de branche étendu et sont respectées.

# ATTENTION

**NOCIF**

Engager la bataille pour éradiquer la précarité n'est pas une mince affaire. Les entreprises sont toujours promptes à faire croire aux salariés embauchés en CDI que l'utilisation des contrats précaires les protège des aléas économiques de l'activité (*baisse de charges, commandes annulées...*).

Or le recours massif aux contrats précaires reste d'abord et avant tout un frein au progrès social, à l'augmentation des salaires et à l'amélioration des conditions de travail pour tous.

### Le CSE conserve les moyens d'agir :



Information trimestrielle sur l'évolution des effectifs en fonction des différents contrats de travail dans les entreprises de plus de 300 salariés [6] ;



Consultation annuelle sur la politique sociale des entreprises de moins de 300 salariés dont fait partie le sujet des contrats précaires [7] ;



Accès au registre unique du personnel [8], source d'informations non négligeable sur la situation du salariat dans l'entreprise ;



Droit d'alerte en matière d'emploi précaire [9] : la majorité des élus au CSE peut porter de plein droit le sujet à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire en cas d'accroissement important des CDD ou CTT ;



Saisine de l'inspection du travail [10] quand le CSE a connaissance d'une utilisation abusive de ces contrats. L'inspecteur pourra effectuer les constatations nécessaires qu'il transmettra à l'employeur. Ce dernier fournira aux représentants du personnel le rapport de l'inspection ainsi que sa réponse et les éventuelles mesures qu'il compte mettre en œuvre pour résorber la précarité.



### Références et textes



[1] C. Trav. Art. L1242-8-1

[2] C. Trav. Art. L1243-13-1

[3] C. Trav. Art. L1243-13

[4] C. Trav. Art. L1224-3-1

[5] C. Trav. Art. L1224-3

[6] C. Trav. Art. L2312-69 et R2312-21

[7] C. Trav. Art. L2312-26

[8] C. Trav. Art. L1221-15

[9] C. Trav. Art. L2312-70

[10] C. Trav. Art. L2312-71



RETROUVEZ TOUTES LES  
NOTES JURIDIQUES ICI