

Peut-on conclure plusieurs CDD à la suite sans délai de carence ?

Description

En principe, lorsque l'employeur conclut plusieurs CDD avec un même salarié, un délai de carence entre ces CDD doit être respecté.

En effet, à la [fin d'un CDD](#), l'employeur ne peut pas réembaucher immédiatement un salarié sur le même poste.

Toutefois, il existe des exceptions dans lesquelles la conclusion d'un nouveau CDD est possible sans délai de carence.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Qu'est-ce que le délai de carence pour un CDD ?

Le [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) est, en principe, conclu pour une courte durée et pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire**.

C'est pour cette raison que la loi oblige l'employeur à **respecter un délai de carence** entre 2 CDD.

Le délai de carence pour un CDD est la période qui s'écoule entre la **fin d'un CDD et la conclusion d'un nouveau CDD** avec le même salarié sur le même poste.

S'agissant d'un contrat précaire, la conclusion d'un CDD est très encadrée par le Code du travail. Ainsi, il est possible de conclure un CDD dans les cas suivants :

- Pour le remplacement d'un salarié ;
- Face à un accroissement temporaire d'activité ;
- Pour un emploi saisonnier ;
- Pour un CDD d'usage ;
- Dans des situations spécifiques grâce à des CDD spéciaux.

Par ailleurs, la durée maximale d'un CDD, renouvellement compris, est de **18 mois**. De plus, le CDD ne peut être renouvelé que **2 fois maximum**.

Attention : Il est possible de conclure un nouveau contrat avec le même salarié après

un certain délai.

Quelle est la durée de ce délai ?

Lorsque le CDD prend fin, l'employeur doit **respecter un certain délai** avant de conclure un nouveau contrat avec le même salarié sur le même poste.

La durée de ce délai de carence varie selon la durée totale du contrat de travail. La durée du CDD est comptée en jours calendaires.

Ainsi, lorsque la durée totale du CDD, renouvellement inclus, est **inférieure à 14 jours**, la durée délai de carence correspond à la moitié du CDD.

En revanche, lorsque la durée du CDD est **supérieure à 14 jours**, la durée du délai de carence correspond à 1/3 du CDD.

Durée totale du CDD (renouvellements inclus)	Durée du délai de carence
14 jours ou plus	1/3 de la durée du CDD
Moins de 14 jours	La moitié de la durée du CDD

Par ailleurs, pour le décompte du délai de carence, les **jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement** sont pris en compte.

Attention : Le non-respect du délai de carence entraîne la requalification du CDD en CDI et l'employeur peut être condamné au versement d'une indemnité au salarié au moins égale à 1 mois de salaire.

La durée du **délai de carence** entre 2 CDD



LegalPlace.

Dans quels cas le délai de carence ne s'applique pas ?

Il existe des situations dans lesquelles l'employeur n'est pas tenu de respecter un délai de carence entre 2 CDD. C'est notamment le cas du remplacement d'un salarié absent, d'un emploi saisonnier ou encore du CDD d'usage.

Remplacement d'un salarié absent

L'obligation du respect d'un délai de carence ne s'applique pas en cas de réembauche d'un salarié pour le **remplacement d'un salarié absent**.

En effet, en cas d'absence d'un salarié, il est possible de **conclure plusieurs CDD successifs** avec un même salarié et sur le même poste sans respecter un délai de carence.

Emploi saisonnier

En cas d'embauche d'un salarié dans le cadre d'un emploi saisonnier, l'employeur n'est pas obligé de respecter un délai de carence entre 2 CDD.

En effet, s'agissant d'une activité à caractère temporaire, la conclusion de plusieurs CDD successifs, il n'est pas nécessaire des respecter un délai de carence.

CDD d'usage

Dans le cadre de la conclusion d'un CDD d'usage, l'employeur peut réembaucher un salarié sur le même poste sans respecter un délai de carence entre 2 CDD.

Autres situations

Il existe d'autres cas dans lesquels il n'est pas obligatoire de respecter un délai de carence entre CDD :

- Un contrat pour remplacer un chef d'entreprise ou une personne assimilée ;
- L'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Des CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- Le refus du [renouvellement du CDD](#) par le salarié.

Zoom : Rédigez votre [contrat de travail](#) à l'aide des modèles proposés par LegalPlace ! Rédigés par des professionnels du droit et en adéquation avec la législation en vigueur, ces derniers vous permettent d'obtenir votre contrat en quelques clics. Il vous suffit de compléter notre court formulaire en ligne, puis de télécharger et imprimer votre contrat au format PDF.

Quelles sanctions en cas de non-respect du délai de carence ?

Sauf exception, l'employeur a l'obligation de respecter un délai de carence entre 2 CDD. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des **conséquences sur la requalification** du contrat de travail.

En effet, le salarié peut demander au conseil de prud'hommes la [requalification du CDD en CDI](#). Si le juge prononce la requalification, cela a un **effet rétroactif**. On considère, ainsi, que le salarié a été **embauché dès le début en CDI** et non en CDD.

A noter : La requalification du CDD en CDI ouvre droit à des indemnités relatives au préjudice subi. Par ailleurs, si le contrat de travail est déjà arrivé à son terme, le salarié peut bénéficier des indemnités applicables en matière de licenciement.

De plus, l'employeur peut également être condamné à **verser au salarié une indemnité** correspondant à au moins 1 mois de salaire.

En outre, l'employeur s'expose à une sanction pénale. Cette sanction correspond à une condamnation à une **amende de 3750 €** Cette amende est portée à 7500 € et 6 mois d'emprisonnement en cas de récidive.

FAQ

Pourquoi existe-t-il un tel délai de carence entre 2 CDD ?

Les dispositions législatives prévoient ce délai de carence afin de préserver le caractère exceptionnel du contrat à durée déterminée. En effet, ce type de contrat doit uniquement être conclu de façon temporaire.

Comment se calcule le délai de carence ?

Le délai de carence dépend de la durée du CDD. Le calcul de ce délai se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Par ailleurs, la durée est décomptée sur la base des jours calendaires.

Quelle prime toucher après un CDD ?

A la fin du CDD, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, également appelée prime de précarité. Son montant est également à 10% de la rémunération brute totale versée au salarié. Toutefois, si le CDD se poursuit en CDI, cette prime n'est pas due.