

Combien de fois peut-on renouveler un CDD ?

Description

Un CDD est renouvelable deux fois maximum pour une durée déterminée, aux conditions que le CDD ait un terme précis et que le renouvellement soit un [cdd accroissement temporaire d'activité](#). Notez que certains types de CDD comme les contrats aidés ne peuvent pas être renouvelés. Aussi, le renouvellement d'un CDD n'entraîne pas forcément la signature d'un nouveau CDD, sauf en cas d'avenant.

De plus il peut arriver qu'un [délai entre deux CDD](#) soit nécessaire.

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

Le nombre de renouvellements d'un CDD est limité à deux fois

Un CDD est renouvelable deux fois maximum pour une durée déterminée. Par exemple, il ne peut pas être mentionné dans le contrat ou dans l'avenant que le CDD sera renouvelé pour une durée indéterminée.

Seuls les CDD avec un terme précis peuvent être renouvelés

Un [contrat de travail](#) peut avoir une durée indéterminée ([CDI](#)) ou déterminée ([CDD](#)), c'est-à-dire qu'il prendra fin à une date précise. Ce type de contrat conclu pour un objet spécifique et défini par la loi peut toutefois être renouvelé s'il répond à [des conditions spécifiques](#).

Lors du renouvellement du CDD, il ne sera pas possible de recourir à nouveau à une période d'essai qui commence forcément au début du CDD initial et non au moment du renouvellement du CDD.

Le renouvellement du CDD permet la poursuite de la relation de travail pour une durée déterminée au-delà de la durée initialement prévue dans le CDD. Le renouvellement du CDD n'entraîne pas la signature d'un nouveau CDD mais simplement d'un avenant lorsqu'il n'est pas déjà prévu dans le CDD initial.

La loi prévoit un maximum de **2 renouvellements** à condition de ne pas dépasser une certaine durée calculée en fonction du type de CDD. Si ce maximum n'est pas respecté, cela entraînera la requalification du CDD en CDI.

A noter que pour fidéliser et valoriser le travail du personnel, les sociétés utilisent [le CDI intermittent](#) comme alternative à la succession de contrats précaires.

Les contrats susceptibles d'être renouvelés sont ceux qui sont conclus de date à date, c'est-à-dire obligatoirement les CDD conclus :

- pour un accroissement temporaire d'activité,
- pour la réalisation de travaux dangereux nécessités par des mesures de sécurité,
- pour une commande exceptionnelle à l'exportation
- en cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste

D'autres CDD ne sont pas obligatoirement conclus avec un terme imprécis tels que :

- remplacement d'un salarié absent ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié embauché en CDI
- pour les contrats saisonniers ou les contrats d'usage

Dans ce cas, il faudra faire attention, ces CDD pourront être renouvelés uniquement s'ils sont conclus avec un terme précis.

Le renouvellement d'un CDD doit être justifié

L'objet du CDD n'a pu être totalement réalisé dans la durée initialement fixée par l'employeur. Le motif spécifique qui a justifié le recours au CDD doit toujours exister à la fin de la période initialement fixée pour justifier le renouvellement.

Exemple : un employeur a embauché un salarié en CDD en raison d'un accroissement temporaire d'activité. Cet accroissement temporaire d'activité doit subsister au moment du renouvellement.

Certains types de contrats (« les contrats aidés ») ne peuvent pas être renouvelés

- les CDD conclus pour le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi

- les CDD conclus pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié

Attention : le non-respect des conditions de renouvellement d'un CDD par l'employeur peut entraîner des conséquences lourdes, telles que la re-qualification du contrat en CDI. En plus du nombre maximum de renouvellements, plusieurs éléments doivent donc bien être vérifiés par l'employeur (justification du renouvellement, exceptions applicables, durée maximale du renouvellement, etc.).

LegalPlace vous accompagne et vous protège juridiquement : [en savoir plus.](#)

La durée maximale du ou des renouvellements d'un CDD est limitée

La durée d'un renouvellement peut être supérieure à celle de la durée initiale du CDD. Toutefois, la durée initiale du [CDD à terme imprécis](#) ajoutée à celle de(s) renouvellement(s) ne peut être supérieure à [la durée maximale](#) prévue par la loi selon le type de CDD concerné :

Durée totale maximale

(durée initiale CDD + renouvellement(s))	Types de CDD	
18 mois	Tous types de CDD sauf exceptions ci-dessous	
9 mois	En cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI	Lorsque l'objet du CDD consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
24 mois	Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail	Commande exceptionnelle à l'exportation au sein de l'entreprise Contrat est exécuté à l'étranger (possible phase de préparation/formation en France)

Bon à savoir : si la relation de travail se poursuit après l'expiration de la durée maximale légale du(des) renouvellement(s) du CDD, la relation sera considérée à durée indéterminée, le salarié sera donc en CDI.

Les sanctions en cas de non-respect des limites du renouvellement du CDD

Si l'employeur ne respecte pas les limites relatives au renouvellement du CDD, à savoir le nombre et la durée du(des) renouvellement(s), il risque des sanctions :

- sanctions « civiles » : **le CDD sera requalifié en CDI**
- sanctions « pénales » : **l'employeur devra payer une amende** de 3 750 euros. En cas de récidive, l'amende pourra s'élever à 7 500 euros et l'employeur risquera un **emprisonnement** de six mois.

Le renouvellement d'un CDD n'entraîne pas la signature d'un nouveau CDD

Le renouvellement d'un CDD a pour but de permettre l'achèvement complet de l'objet du CDD, qui n'a pas pu être entièrement réalisé au cours de la durée initiale du CDD.

- Lors du renouvellement d'un CDD, **c'est le même CDD qui se poursuit**. En conséquence, l'employeur ne peut pas modifier le CDD initial de façon unilatérale, c'est-à-dire sans avoir l'accord du salarié.
- **Il ne s'agit en aucun cas de la conclusion d'un nouveau CDD**. Si l'employeur souhaite conclure avec le même salarié un CDD qui porte sur le même poste de travail, il devra dans ce cas [respecter un délai de carence entre les deux CDD](#) . Ce délai de carence est calculé en fonction de la durée du CDD, renouvellement(s) inclus :

Durée du CDD (renouvellement(s) inclus)	Egale ou supérieure à 14 jours	Inférieure à 14 jours
Délai de carence	1/3 de la durée du CDD	1/2 de la durée du CDD

À noter : pour le calcul du délai de carence, il faut prendre en compte les jours d'ouverture de l'entreprise, c'est-à-dire les jours d'activité (non les jours d'ouverture aux clients, aux fournisseurs et au public).

Le renouvellement d'un CDD peut entraîner la signature d'un avenant s'il n'est pas prévu dans le contrat initial

Il est recommandé de faire figurer dans le CDD initial aussi bien le principe du renouvellement du CDD que les conditions de renouvellement du CDD au sein d'une clause de renouvellement.

- Clause de renouvellement dans CDD initial = principe du renouvellement + conditions du renouvellement

Toutefois, si ce n'est pas le cas, il est toujours possible de le faire par la signature d'un avenant avant la [fin du CDD](#) initial.

- Signature d'un avenant au CDD : principe du renouvellement + conditions du renouvellement

Signature d'un avenant pour le principe même du renouvellement :

Lorsque le CDD initial ne contient pas le principe du renouvellement et qu'aucun avenant n'est signé, le CDD sera requalifié en CDI si le salarié continue à travailler à la fin du CDD initial même si l'employeur a présenté un avenant sur les conditions du renouvellement. Il est donc important de faire figurer le principe même du renouvellement dans l'avenant relatif au renouvellement. Enfin n'oubliez pas de régulariser vos [indemnité compensatrice de congés payés CDD](#).

Signature d'un avenant pour les conditions de renouvellement :

Si le CDD contient le principe du renouvellement mais pas les conditions du renouvellement, l'employeur doit proposer au salarié la signature d'un avenant relatif aux conditions avant la fin du CDD. S'il ne le fait pas et que le salarié continue à travailler après la fin du CDD initial, le CDD sera requalifié en CDI.

Le renouvellement d'un CDD dans la fonction publique

Les contractuels de la fonction publique (personnes non titulaires qui ne sont donc pas fonctionnaires) peuvent être embauchés à durée déterminée. Pour cette catégories de travailleurs appelés « agents publics », les règles sont différentes de celles applicables aux salariés « classiques », c'est-à-dire ceux qui ont un employeur privé qui n'est pas l'État.

Tant que des règles spécifiques ne sont pas prévues pour une catégorie particulière d'agents publics, les règles suivantes s'appliqueront au(x) renouvellement(s) de CDD :

– **la durée totale maximale** du(des) renouvellement(s) est de :

Motif du CDD

	accroissement saisonnier d'activités	accroissement temporaire d'activités	besoin permanent impliquant un temps incomplet
Durée maximale du(des) renouvellement(s)	6 mois	12 mois	6 ans

L'agent public n'a aucun droit au renouvellement de son contrat, c'est-à-dire qu'il ne pourra pas imposer le renouvellement de son CDD à l'Administration. L'Administration est libre de renouveler ou non le CDD mais doit dans tous les cas notifier à l'agent son intention.

– L'Administration dispose d'un **délai de prévenance** calculé en fonction de la durée initiale de recrutement de l'agent :

Durée initiale de recrutement de l'agent	inférieure à six mois	Entre 6 mois et 2 ans	Supérieure ou égale à 2 ans	CDD susceptible de passer en CDI
Délai de prévenance	8 jours	1 mois	2 mois	3 mois

L'Administration fera part de son intention de renouveler ou pas avant la fin du CDD en respectant les délais ci-dessus. En cas de proposition de renouvellement, l'agent pourra accepter le renouvellement dans un délai de huit jours. S'il ne répond pas dans

ce délai, sa non réponse sera considérée comme une renonciation.