

Renouvellement d'un CDD : à quelles conditions ?

Description

Le [contrat de travail à durée déterminée](#) (CDD), autrement dit à terme précis, peut faire l'objet d'un renouvellement. En effet, le [Code du travail](#) fixe les conditions et modalités de renouvellement pour les salariés du secteur privé.

Plus précisément, l'[article L.1243-13 du Code du travail](#) pose le principe suivant : "les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu." Ainsi, le salarié peut accepter ou refuser tout renouvellement de son CDD. En cas de refus de renouvellement, le salarié n'est en principe pas privé de son droit à l'allocation chômage.

[Modèle d'avenant au contrat de travail](#)[Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Quelles sont les conditions générales de renouvellement du CDD ?

Seuls les CDD à terme précis peuvent être renouvelés. Aussi, le Code du travail fixe toutes les conditions générales du renouvellement.

Contrats concernés par le renouvellement CDD

Le CDD peut être conclu pour différents motifs limitativement encadrés par les textes ([articles L1242-1 à L1242-4 du Code du travail](#)). En effet, les textes encadrent strictement les [cas de recours au CDD](#). Par ailleurs, il existe deux types de CDD :

- Le **CDD à terme précis** : il est conclu pour une [durée maximale](#). Le contrat prévoit une durée "date à date".
- Le [CDD à terme imprécis](#) : il est conclu pour la réalisation d'un objet ou le remplacement d'une personne. Ce contrat dispose d'une durée minimale.

L'[article L1243-13 du Code du travail](#) précise que le **seul le CDD à terme précis peut être renouvelé**. En effet, l'article exclue les contrats :

- **à terme imprécis**

- qui favorisent le **recrutement de personnes sans emploi**
- qui assurent un **complément de formation professionnelle** au salarié
- liés à des **activités de recherche** et qui participent à la **formation à la recherche et par la recherche** du salarié
- conclus en vue de la **réalisation d'un objet défini** et qu'il s'engage à fournir au salarié une expérience professionnelle complémentaire au diplôme de doctorat

Ainsi, les CDD susceptibles de **renouvellement** sont ceux conclus date à date pour :

- un accroissement temporaire d'activité (**renouvellement d'un CDD accroissement temporaire d'activité**) dont les CDD conclus pour la réalisation de travaux dangereux par mesures de sécurité et les CDD conclus pour la survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation
- en vue du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail
- dans le cadre des mesures pour l'emploi
- pour la formation professionnelle
- en vue du [remplacement d'un salarié](#) (**renouvellement d'un CDD de remplacement**)
- dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée
- un [contrat saisonnier](#)
- un [contrat d'usage](#)

Nombre de renouvellements CDD autorisés

En vertu de l'**article L1243-13 du Code du travail**, "une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles". Par ailleurs, l'[article suivant L1243-13-1 du même Code](#) ajoute qu'à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche, le CDD est **renouvelable deux fois pour une durée déterminée**.

Ainsi, l'employeur doit vérifier si la convention ou l'accord de branche applicable au salarié prévoit un nombre maximal de renouvellements. Si c'est le cas, le contrat de travail devra respecter le nombre de renouvellements ainsi fixés. Sinon, l'employeur **devra respecter le maximum légal de deux renouvellements**.

Durée du renouvellement CDD

La durée de renouvellement doit correspondre à **une durée déterminée**.

La durée maximale d'un ou des deux renouvellements d'un CDD se calcule par rapport à la durée initiale du CDD et à la durée maximale légale : ainsi la durée du ou des renouvellements ajoutée à la durée du contrat initial ne peut excéder la durée maximale conventionnelle ou la **durée maximale légale de 18 mois**.

Conditions de travail lors du renouvellement CDD

Lors du renouvellement, le salarié exécute normalement son contrat de travail.

Le **renouvellement d'un CDD** ne correspond pas à la signature d'un nouveau contrat de travail. L'employeur ne peut donc pas modifier les conditions du CDD initial : le salarié devra travailler le même nombre d'heures et recevra le même salaire après le **renouvellement du CDD**.

Comment procéder au renouvellement du CDD ?

Les conditions de renouvellement doivent être précisées dans le CDD initial. Sinon, un **avenant**, que l'employeur remet au salarié avant la fin du CDD initialement prévue, permet de renouveler le CDD.

Attention : Les dispositions légales ne précisent pas si le principe même du renouvellement du CDD doit être envisagé dans le CDD initial ou simplement avant la fin du CDD initial. Il est toutefois fortement conseillé de prévoir le principe du renouvellement du CDD dans le contrat initial, même si par la suite il n'est pas fait usage de cette faculté de renouvellement.

Lorsque l'éventualité de **renouvellement du CDD** est bien prévue dans le contrat initial, l'employeur peut décider d'y insérer également les conditions du **renouvellement CDD**. Sinon, il peut les prévoir plus tard par le biais d'un **avenant** au contrat.

Conditions de renouvellement dans le CDD initial

L'employeur et le salarié peuvent prévoir dans le contrat initial la possibilité de renouvellement. Dans ce cas, aucun **avenant** n'a besoin d'être proposé au salarié par la suite.

La poursuite des relations de travail doit donc **respecter les conditions déjà fixées** dans le contrat initial. Si ce n'est pas le cas, le CDD sera requalifié en Contrat à durée

indeterminée.

Avenant de renouvellement CDD

Si le CDD initial ne contient que la faculté de **renouvellement CDD** sans préciser les conditions de renouvellement, l'employeur devra forcément proposer au salarié de signer un avenant de **renouvellement au CDD**. Il doit le faire avant que le CDD initial prenne fin.

Le salarié doit donner son accord écrit au **renouvellement du CDD** avant la fin initialement prévue. En cas de **refus du renouvellement du CDD** de la part du salarié, le CDD prendra fin à l'échéance du terme initialement prévu dans le contrat.

Attention : Si le salarié continue à travailler après l'échéance du terme du CDD, sans que l'avenant précisant les conditions de **renouvellement CDD** ne soit signé par le salarié, **le CDD sera requalifié en CDI**.

Que se passe-t-il en cas de refus de renouvellement ?

En cas de **refus de renouvellement CDD** par le salarié, l'employeur n'aura pas l'obligation de respecter le délai de carence prévu par la loi (**renouvellement CDD carence**). Aussi, il pourra engager un nouveau salarié en CDD pour la durée nécessaire à l'achèvement de la tâche.

Le refus du renouvellement du CDD par le salarié ne lui fait pas perdre son droit à indemnité. Ainsi, **le salarié ne sera pas privé de l'indemnité chômage ou de l'indemnité de précarité**.

Aussi, en cas de refus de renouvellement du CDD, le salarié peut prétendre à l'[aide de retour à l'emploi](#) (ARE). En effet, le fait de refuser un renouvellement **n'est pas constitutif d'une privation volontaire d'emploi**. Aussi, seule une privation volontaire d'emploi saurait empêcher le salarié de bénéficier de cette aide.

FAQ

Peut-on refuser le renouvellement d'un CDD ?

Pour qu'un CDD se renouvelle, l'employeur doit récolter l'accord du salarié. En effet,

soit le salarié a, en amont, accepté la possibilité d'un renouvellement lors de la conclusion de son contrat initial. Soit le salarié va signer un avenant avec son employeur. Ainsi, le renouvellement ne peut lui être imposé.

Quelles conséquences sur l'allocation chômage en cas de refus ?

Le refus du renouvellement d'un CDD n'est pas assimilé à une démission. Autrement dit, le refus n'est pas considéré comme une privation volontaire d'emploi. Donc, refuser un renouvellement ne saurait priver le salarié de l'allocation chômage.