

CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE RÉGLEMENTATION

Un contrat à durée déterminée (CDD) ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

■ DURÉES MAXIMALES DES CDD RENOUVELLEMENTS INCLUS

Durée maximale autorisée du CDD	
Type de CDD	Durée maximale
Contrat de travail conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Contrat de travail conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale	18 mois
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	24 mois
Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
Contrat conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois

■ RENOUVELLEMENT :

Si le CDD prévoit un terme (date d'échéance précise), il ne peut être renouvelé que **2 fois**.
Attention : un CDD sans terme précis ne peut pas être renouvelé.

Le renouvellement est possible :


- Soit parce qu'une clause du contrat le prévoit,
- Soit parce qu'un avenant est proposé au salarié avant l'échéance de son contrat.

A noter : l'avenant doit être proposé avant l'échéance du contrat. La législation ne prévoit pas de délai pour prévenir le salarié des suites éventuelles réservées à son CDD. Le non-respect des conditions de renouvellement entraîne la requalification du CDD en CDI.

■ DÉLAI DE CARENCE

Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste, avec le même salarié ou un autre salarié, avant un délai minimal, appelé délai de carence

**NOUS SOMMES LÀ POUR QUE VOUS VOUS
CONCENTRIEZ SUR L'ESSENTIEL, VOTRE MÉTIER**

14, BD DES ÎLES - CS 42087 - 56003 VANNES CEDEX
02 97 63 05 63 - capeb56@capeb56.fr - 
www.capeb.fr/morbihan



Le délai de carence n'est pas applicable dans les cas suivants :

- Le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent
- Le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est *suspendu*
- Le CDD est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou en raison du caractère temporaire de l'emploi
- Le CDD est conclu pour assurer le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale

Le délai de carence varie en fonction de la durée du CDD, dans les conditions suivantes :

Calcul du délai de carence	
Durée totale du CDD (renouvellement inclus)	Durée du délai de carence
Inférieure à 14 jours	La moitié de la durée du CDD
À partir de 14 jours	1/3 de la durée du CDD

↪ La durée du CDD est décomptée **en jours calendaires**.

↪ Le délai de carence se décompte **en jours d'ouverture** de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

A noter : le non-respect du délai de carence entraîne la requalification du CDD en CDI. L'employeur peut être condamné à verser au salarié une indemnité d'au moins égale à 1 mois de salaire.

■ FIN DU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

Le CDD s'achève automatiquement à la fin prévue du contrat de travail. Si le contrat est suspendu (congé maladie, maternité, etc.), la date de fin du CDD n'est pas repoussée.

Le terme du CDD initialement fixé peut-être reporté lorsque le CDD a été conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat était suspendu. Le report est possible jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend ses fonctions.

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite prime de précarité) lorsque le CDD arrive à son terme. Elle est égale à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat. L'indemnité est versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire. En cas de renouvellement du CDD, l'indemnité est versée à la fin du dernier contrat


L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- Embauche en CDI à l'issue du CDD (y compris lorsque le CDD a été renouvelé)
- Refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente
- Rupture du CDD pour faute grave
- Rupture du CDD pour force majeure
- Contrat aidé
- Contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires

Remarque : si le CDD est requalifié en CDI (c'est-à-dire transformé en CDI par le juge), l'indemnité de fin de contrat reste due.



**NOUS SOMMES LÀ POUR QUE VOUS VOUS
CONCENTRIEZ SUR L'ESSENTIEL, VOTRE MÉTIER**

14, BD DES ÎLES - CS 42087 - 56003 VANNES CEDEX
02 97 63 05 63 - capeb56@capeb56.fr - 
www.capeb.fr/morbihan