



SUCCESSION DE CDD : QUAND APPLIQUER UN DÉLAI DE CARENCE ?

Si la conclusion de contrats à durée déterminée (CDD) successifs avec le même salarié, ou un autre, est possible, la question récurrente est de savoir si cette poursuite peut être sans interruption ou s'il faut respecter un délai de carence. Nous vous proposons de faire le point sur les règles applicables dans la mesure où le contentieux en la matière est important et les sanctions lourdes pour les employeurs.

➤ Quelle est la durée du délai de carence ?

Selon la durée du CDD, l'employeur applique un délai de carence différent :

- Pour un CDD inférieur à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat
- Pour un CDD d'une durée égale ou supérieure à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence est d'un tiers de la durée du contrat¹.



Un accord de branche étendu peut prévoir des durées différentes ou supprimer le délai de carence dans certains cas uniquement² (ex : CCN métallurgie). Il est important de vérifier les dispositions conventionnelles au préalable.

➤ Comment apprécier la durée du délai de carence ?

Pour calculer le délai devant séparer les deux contrats, il faut tenir compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

La notion de « jours d'ouverture » s'entend des jours d'activité de l'entreprise, et ne se confond pas avec les jours d'ouverture aux clients ou aux fournisseurs³.

Exemple : un CDD est conclu du 8 au 30 novembre 2021. Il est prolongé jusqu'au 31 décembre 2021. Sa durée a donc atteint (de date à date) 54 jours calendaires. Le salarié est employé du lundi au vendredi.

L'établissement fonctionne du lundi au samedi, sauf jours fériés.

Le délai de carence est égal à un tiers de 54 = 18 jours, décompté à partir du lundi 3 janvier 2022 (samedi 1^{er} janvier 2022 est un jour férié et le 2 janvier 2022 est un dimanche), il s'étend jusqu'au samedi 22 janvier 2022. Un nouveau contrat pourra donc être conclu à compter du lundi 24 janvier 2022.


¹ Article L 1244-3-1 du Code du travail

² Conseil d'État, 27 avril 2022, n° 440521

³ Circulaire DRT n° 2002-08, 2 mai 2002

➤ La succession de CDD est-elle possible sur un poste différent ?

Lorsque la succession concerne un autre poste, le délai de carence ne s'applique pas. Toutefois, qu'il s'agisse du même salarié ou d'un autre, il n'est pas permis d'enchaîner les CDD sans respecter un « délai d'attente » qui doit être raisonnable.

 *La durée n'est pas précisée par la loi mais ce délai d'attente ne doit pas être trop bref. Pour éviter toute contestation, il est conseillé de respecter un délai proche du délai de carence légal.*

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

L'employeur n'est pas tenu de respecter un délai de carence dans les cas suivants⁴ :

- Remplacement d'un salarié absent ou du dirigeant d'entreprise (ou collaborateur non salarié) absent
- CDD conclus pour travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- CDD saisonnier
- CDD conclu au titre de la politique de l'emploi ou ayant pour objet de donner un complément de formation (ex : CUI-CAE)
- Après la rupture anticipée d'un précédent CDD à l'initiative du salarié
- Après le refus par le salarié du renouvellement de son contrat de travail pour une durée identique.

Il est donc possible de conclure des CDD successifs **sur le même poste, avec le même salarié** ou non, sans délai de carence entre chaque contrat de travail dans ces hypothèses.

La conclusion de CDD successifs sans délai de carence sur le même poste de travail ou avec le même salarié n'est possible qu'à la condition que chacun des contrats de travail ait été conclu pour l'un des motifs énoncés ci-dessus⁵.

➤ Les sanctions

Le non-respect des dispositions relatives au délai de carence expose l'employeur à une requalification du contrat en CDI.

L'employeur s'expose notamment au versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire⁶.

 *L'action en requalification du CDD en CDI se prescrit par deux ans à compter du premier jour d'exécution du second contrat⁷.*

⁴ Article L 1244-4-1 du Code du travail

⁵ Cass. soc. 10 mai 2006, n° 04-42076 ; Cass. soc. 10 octobre 2018, n° 17-18294

⁶ Article L 1245-2 du Code du travail

⁷ Cass. soc. 5 mai 2021, n° 19-14295



➤ Tableau récapitulatif des délais à respecter

Motif du CDD initial	Succession sur le même poste avec le même salarié			Succession sur le même poste avec un salarié différent			Succession sur un autre poste avec le même salarié		
Remplacement	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier
	Sans délai	Délai de carence*	Sans délai	Sans délai	Délai de carence*	Sans délai	Sans délai	Délai d'attente*	Sans délai
Accroissement temporaire d'activité	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier
	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence	Délai de carence	Délai d'attente
CDD usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier	CDD Remplacement	CDD Accroissement	CDD Usage/saisonnier
	Sans délai	Délai de carence	Sans délai	Sans délai	Délai de carence	Sans délai	Sans délai	Délai d'attente	Sans délai

*Sauf pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité (pas de délai de carence)⁸

⁸ Article L 1244-4-1 du Code du travail