

Dans quels cas peut-on reconduire un CDD ?

Lorsqu'on recrute un salarié en CDD, il peut arriver que l'on ait besoin de prolonger son contrat au-delà de la durée initialement prévue au départ. Cette possibilité existe. Elle est toutefois rigoureusement encadrée.

Dans le contexte actuel, beaucoup de dirigeants d'entreprises manquent de visibilité sur leur activité. Par souci de prudence, le recours aux embauches en CDD, plutôt qu'en CDI, gagne donc logiquement du terrain. C'est ce que confirme la dernière enquête de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) sur les mouvements de main-d'œuvre. En 2011, 8 recrutements sur 10 ont eu lieu en contrat à durée déterminé (hors intérim).

Délai de carence

Si le CDD est largement utilisé, il est aussi strictement encadré par la loi. Avec une contrainte de taille pour l'employeur : il lui est en effet interdit de conclure plusieurs CDD à la suite avec le même salarié, ou d'enchaîner les CDD sur un même poste de travail. Pour ce faire, il doit respecter un délai de carence. Celui-ci est calculé en fonction de la durée du contrat. Lorsque cette dernière est inférieure à 14 jours, le délai est égal à la moitié de la durée du contrat. Au-delà, elle est du tiers de sa durée.

Cette règle supporte néanmoins des exceptions. Dans certaines situations, il est en effet possible de renouveler le CDD d'un collaborateur ou de conclure plusieurs CDD successifs avec des collaborateurs différents sur un même poste de travail, sans respecter ce délai de carence. C'est notamment le cas lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou suspendu. C'est aussi le cas lorsque le CDD est conclu pour les besoins d'une activité saisonnière – l'entreprise doit alors être sujette à de fortes variations d'activités et pouvoir le justifier. C'est également possible lorsque l'embauche a pour objet de pourvoir au remplacement du chef d'entreprise.

Risque de requalification en CDI

D'autres exceptions permettant de passer outre la règle du délai de carence existent. Ainsi l'employeur peut enchaîner plusieurs CDD lorsqu'ils ont pour objet la réalisation de travaux urgents, nécessaires pour des raisons de sécurité (réparation d'installations dangereuses, surveillance d'équipements défectueux, etc.). C'est aussi le cas lorsqu'un salarié recruté en CDD a rompu son contrat. De même lorsque l'embauche a lieu dans le cadre de certains contrats aidés

(contrat de professionnalisation, contrat unique d’insertion, etc.).

Enfin, des exceptions sectorielles existent : notamment dans les secteurs de l’hôtellerie et de la restauration, de l’audiovisuel, des spectacles, etc. Leur liste est fixée par décret. Attention, le respect de ces règles est important : en dehors des cas énumérés ci-dessus, le renouvellement d’un CDD sans délai de carence préalable est automatiquement requalifié en CDI.

Pour en savoir plus :

travail-emploi.gouv.fr

© Thibault Bertrand - Uni-éditions – Janvier 2013