**Combien de CDD d'affilée peut-on me faire signer ?**

publié le 12/10/2012 à 17H40 par CFDT

1/ Deux CDD maximum, à compter du 3eCDD, vous pouvez réclamer une requalification en CDI 2 / Tous les contrats mis bout à bout ne doivent pas excéder 18 mois 3/ Autant qu’on veut s’il s’agit de remplacer un salarié absent

**Combien de CDD d’affilé peut-on me faire signer ?**Le Code du travail considère que le contrat à durée indéterminée (CDI) est la forme *« normale et générale de la relation de travail »*[1]. Le contrat à durée déterminée (CDD) est donc l’exception et ne doit pas, en principe, être reconduit à l’infini… Même si cela dépend de chaque situation.

**Renouvellement du CDD : valable une seule fois**Vous avez signé un CDD de 6 mois pour une tâche précise (audit, formation, mission) ? Votre employeur peut légalement prolonger la durée initiale de votre contrat. Ce renouvellement n’est autorisé qu’une seule fois, et doit être formalisé par la voie d’un avenant au contrat initial.  
En tout état de cause le CDD, renouvellement inclus, ne doit pas dépasser 18 mois, ce qui correspond à la durée maximale d’un CDD.[2]

***À noter : renouvellement de CDD ne veut pas dire nouveau CDD, c’est la poursuite du premier contrat. Votre employeur ne peut donc pas en profiter pour modifier votre mission, votre rémunération ou vos conditions de travail. Tout doit se faire sur les mêmes termes, sinon il ne s’agit plus d’un renouvellement et les règles changent.***

**Succession de CDD sur un même poste : attention au délai de carence**Vous avez signé un CDD pour occuper un poste précis (assistant de direction, comptable, etc.) ? À l’issue de ce CDD (éventuellement renouvelé), votre employeur ne peut pas immédiatement vous proposer d’en conclure un nouveau, pour occuper ces mêmes taches. Il doit respecter ce que l’on appelle un **délai de carence** entre les deux CDD, sinon il se met hors la loi et prend le risque qu’un juge requalifie ce second CDD en CDI.  
  
Le délai de carence entre deux CDD qui portent sur un même poste correspond à une période fixée par le code du travail  
- Un tiers de la durée du CDD, si la durée totale est de 14 jours ou plus.  
***Ex : 1 mois de carence pour un CDD de 3 mois.***

- La moitié de la durée du CDD, si la durée globale est inférieure à 14 jours.  
***Ex : 5 jours pour un CDD de 10 jours.***

***À noter : Il existe toutefois une série de cas, listés par le Code du travail, qui excluent l’application de la période de carence : remplacement d’un salarié absent, travaux urgents, emplois saisonniers [3], etc.***

**Succession de CDD, avec le même salarié**Votre employeur vous propose de conclure un nouveau CDD, (pour un autre poste) immédiatement à la fin du premier? En principe, vous avez le droit de réclamer un CDI[4]. Ce principe n’est toutefois pas absolu, le Code du travail autorise la succession de CDD avec la même personne, dans deux principaux cas[5] :  
- le remplacement d’un salarié absent ou dont le contrat est suspendu (quel qu’en soit le motif : maladie, maternité, congé sabbatique, etc.)  
- Certains emplois saisonniers ou pour certains secteurs où la nature même du poste rend difficile la conclusion de CDI, ex : fêtes foraines, spectacles, sport professionnel, hôtellerie-restauration centre de loisirs, etc.[6]  
Dans ces hypothèses, votre employeur pourra vous faire signer un (ou plusieurs autres) CDD, sans avoir à respecter de période de carence, ni la limite des 18 mois maximum,

***À noter : Vous n’êtes toutefois pas complètement dépourvu de recours, si ces CDD sont manifestement abusifs (10 CDD en 3 ans par ex.), ou qu’ils sont conclus uniquement dans le but d’éviter le CDI, vous serez fondé à vous en plaindre devant le Conseil de prud’hommes et demander des indemnités conséquentes.***

***Heures régulières complémentaires = acquises***