

Quels sont les droits en cas de refus de renouvellement d'un CDD ?

Réponse courte

Le refus de renouvellement d'un CDD entraîne sa **fin automatique** à l'échéance prévue, sans constituer un licenciement. Le salarié a droit aux **documents de fin de contrat** obligatoires (certificat de travail, décompte final, attestation ADEM) et peut prétendre aux allocations chômage sous conditions. Si le travail continue sans nouveau CDD écrit, le contrat devient automatiquement un **CDI** conformément à l'article L.122-6 du Code du travail. Le refus de renouvellement peut émaner de l'employeur ou du salarié, sans obligation de motivation, à condition que le terme du contrat soit clairement établi et que les limites légales (2 renouvellements maximum, 24 mois au total) aient été respectées. L'employeur doit impérativement remettre les documents de sortie dans les délais requis.

Définition

Le contrat à durée déterminée est un contrat dont le terme est fixé avec précision dès sa conclusion, soit par une date, soit par l'achèvement d'une tâche déterminée. Sa fin naturelle intervient à l'échéance prévue, sans préavis ni indemnité, sauf disposition contractuelle contraire.

Le refus de renouvellement constitue simplement le choix de ne pas poursuivre la relation contractuelle au-delà du terme initialement fixé. Le contrat doit respecter les mentions obligatoires et les cas légaux de recours.

Conditions d'exercice

Le refus de renouvellement peut émaner de l'employeur ou du salarié, sans obligation de motivation particulière. Trois conditions essentielles encadrent cependant la fin du contrat :

Condition	Description
Terme établi	Le terme du contrat doit être clairement établi dès la conclusion
Clause de renouvellement	La possibilité de renouvellement doit avoir été prévue dans le contrat initial
Limites légales respectées	Maximum 2 renouvellements et durée totale maximale de 24 mois

Modalités pratiques

À l'échéance du CDD, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié les documents suivants :

Document	Base légale
Certificat de travail	Art. L.125-6
Décompte final	Salaires, heures, indemnités
Attestation ADEM	Ouverture des droits au chômage

Le salarié peut s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de l'[ADEM](#) dès la fin du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**informer** le salarié du non-renouvellement suffisamment à l'avance afin de lui permettre de préparer sa recherche d'emploi. **Formaliser** par écrit le refus de renouvellement pour constituer une preuve en cas de litige ultérieur. **Vérifier** systématiquement le respect des durées maximales et du nombre de renouvellements avant toute décision. **Assurer** un suivi documenté des fins de contrat pour prévenir les risques de requalification. **Prévoir** un entretien de fin de contrat pour la remise des documents et informer le salarié de ses droits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.122-1	Définition et conditions du CDD
Art. L.122-4	Durée maximale de 24 mois et nombre de renouvellements (2 maximum)
Art. L.122-5	Conditions de renouvellement — clause obligatoire dans le contrat initial
Art. L.122-6	Requalification en CDI si la relation de travail se poursuit après le terme
Art. L.125-6	Obligation de délivrance du certificat de travail
Art. L.251-1	Principe d'égalité de traitement
Loi du 18 février 2013	Indemnisation du chômage

La poursuite de la relation de travail après le terme du CDD, même d'un seul jour, sans nouveau contrat écrit, entraîne automatiquement la **requalification en CDI**. Cette requalification peut être demandée devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.