

Pourquoi le délai de carence varie-t-il selon la durée du CDD ?

Réponse courte

Le **délai de carence** entre deux CDD successifs sur le même poste est fixé à **un tiers de la durée** du contrat précédent, renouvellements compris. Cette proportionnalité vise à **empêcher la succession abusive** de CDD pour pourvoir un emploi permanent. Plus le CDD est long, plus le délai de carence est élevé, ce qui rend économiquement **dissuasif** le recours répété au CDD pour des besoins durables.

Ce mécanisme proportionnel constitue un **filtre anti-précarité** : un CDD de 6 mois impose un délai de carence de **2 mois**, tandis qu'un CDD de 24 mois impose un délai de **8 mois**. L'employeur qui ne respecte pas ce délai s'expose à la **requalification automatique en CDI** du nouveau contrat. Certaines exceptions sont prévues, notamment en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, de travaux urgents ou de contrat saisonnier.

Définition

Le **délai de carence proportionnel** est la période d'attente obligatoire entre la fin d'un CDD et la conclusion d'un nouveau CDD sur le même poste, calculée à hauteur d'un tiers de la durée du contrat précédent. Ce mécanisme, prévu par l'art. L.122-7, est conçu pour **dissuader l'utilisation chronique** de CDD successifs et protéger les salariés contre la précarité structurelle. Il s'articule avec les règles du délai de carence et celles encadrant la succession de CDD.

Conditions d'exercice

Le délai de carence varie selon la durée du CDD et connaît des exceptions légales.

| Durée du CDD | Délai de carence |
|--------------|------------------|
| 3 mois | 1 mois |
| 6 mois | 2 mois |
| 12 mois | 4 mois |
| 18 mois | 6 mois |
| 24 mois | 8 mois |

Modalités pratiques

Le calcul et le suivi du délai de carence imposent une gestion rigoureuse des contrats.

| Élément | Détail |
|-----------------|--|
| Base de calcul | Durée totale du CDD précédent, renouvellements compris |
| Formule | Durée du CDD ÷ 3 = délai de carence |
| Point de départ | Lendemain de la fin effective du CDD |
| Poste concerné | Même poste, quel que soit le salarié embauché |
| Sanction | Requalification automatique en CDI (art. L.122-9) |

Pratiques et recommandations

Calculer systématiquement le délai de carence dès la fin de chaque CDD et l'inscrire dans le système de suivi RH comme date minimale avant laquelle aucun nouveau CDD ne peut être conclu sur le même poste.

Former les managers à la règle du tiers pour éviter les recrutements précipités en CDD qui violeraient le délai de carence et exposeraient à la requalification automatique.

Identifier les exceptions applicables à chaque situation : la carence ne s'applique pas en cas de nouvelle absence du salarié remplacé, de travaux urgents, de contrat saisonnier ou d'usage constant du secteur.

Évaluer le coût réel du recours au CDD en intégrant le délai de carence dans la planification des effectifs, car un poste vacant pendant plusieurs mois peut être plus coûteux qu'un recrutement en CDI.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--------------------------------------|--|
| Art. L.122-7 | Délai de carence d'un tiers entre CDD successifs sur le même poste |
| Art. L.122-7 , al. 2 | Exceptions au délai de carence (7 cas énumérés) |
| Art. L.122-9 | Requalification automatique en CDI pour non-respect du délai |
| Art. L.122-4 | Durée maximale du CDD de 24 mois, base de calcul du délai |
| Art. L.122-1 | Cas limitatifs de recours au CDD |

Le délai de carence s'applique au poste et non au salarié : l'employeur ne peut pas contourner la règle en embauchant un salarié différent sur le même poste avant l'expiration du délai. Le calcul intègre la durée totale du contrat, renouvellements compris.

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.