

La durée maximale d'un CDD

Description

La durée maximale d'un contrat à durée déterminée (CDD) peut être fixée par convention ou accord de branche étendu. À défaut, la loi prévoit une durée maximale de 18 mois.

Généralement, le CDD définit un terme précis. Toutefois, il existe des situations dans lesquelles le contrat prévoit un [terme imprécis](#). C'est notamment le cas lorsque l'employeur ne connaît pas la date d'échéance de l'évènement ayant conduit à la conclusion du CDD.

[Modèle de contrat de travail CDD](#) [Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Quelle est la durée maximale d'un CDD à terme précis ?

Le recours au contrat de travail à durée déterminée doit rester exceptionnel. Il s'agit d'un contrat temporaire visant à l'exécution d'une tâche définie. L'employeur doit impérativement le justifier par un motif prévu par la loi. Ce motif doit alors apparaître dans le contrat. En principe, le contrat mentionne également un terme précis. Le CDD ne peut pas excéder la durée maximale autorisée.

Les motifs légaux de recours au CDD

Le CDD est un type de contrat très encadré par la loi. Il se distingue par son **caractère exceptionnel et temporaire**. En effet, il ne doit pas servir à prolonger durablement un emploi dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'[article L1242-2 du Code du travail](#) prévoit 6 cas de recours au CDD :

1. le remplacement d'un salarié : en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel, de suspension du contrat de travail, de départ définitif avant la suppression du poste après la consultation du comité social et économique (CSE), d'attente de l'entrée du salarié embauché en CDI ;
2. l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3. les emplois saisonniers ;
4. le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'un entrepreneur exerçant une activité libérale, de son conjoint exerçant une activité professionnelle effective et habituelle au sein de l'entreprise ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou d'une personne morale exerçant une profession libérale ;
5. le remplacement d'un chef d'exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée à l'article L722-1 du Code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou du conjoint participant de manière effective à l'exploitation ou à l'entreprise ;
6. le recrutement d'ingénieurs ou de cadres pour la réalisation d'un objet défini.

La durée maximale du CDD

Par définition, le [CDD](#) n'a pas vocation à perdurer dans le temps. Par conséquent, une durée maximale peut être **fixée par convention ou accord de branche**.

Si tel n'est pas le cas, le contrat doit respecter la **durée légale maximale**, renouvellement compris.

Voici les durées maximales prévues par la loi :

Motif de recours au CDD	Durée légale maximale
Cas général	18 mois
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Surlendemain du retour du salarié, dans la limite de 18 mois.
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois
Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ou activité libérale Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise d'exploitation de culture et d'élevage	Surlendemain du retour du salarié, dans la limite de 18 mois.
Emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	18 mois
Commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois

Contrat exécuté à l'étranger	Réalisation de l'objet, dans la limite de 24 mois.
Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif avant la suppression de son poste de travail	24 mois
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Emploi à caractère saisonnier	Fin de saison
Contrat conclu dans le but de favoriser l'embauche d'une personne sans emploi ou d'assurer un complément de formation professionnelle	Durée prévue par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat

La durée maximale prévue par la loi correspond toujours à la **durée totale du contrat**. Il faut donc inclure la durée des renouvellements, étant entendu que l'employeur peut renouveler un CDD à 2 reprises.

Attention : Le contrat doit nécessairement mentionner sa date de fin.

Quelle est la durée maximale d'un CDD à terme imprécis ?

Certains CDD ne comprennent pas de date de fin. La législation en vigueur permet cela dans des cas bien précis. Par ailleurs, l'employeur doit respecter certaines conditions.

Les conditions de recours au CDD à terme imprécis

Le Code du travail, dans son [article L1242-7](#), admet également 6 cas de recours au CDD sans terme précis :

1. le remplacement d'un salarié absent ;
2. le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
3. l'attente de l'arrivée effective d'un salarié embauché en CDI ;
4. l'emploi saisonnier ;
5. le remplacement d'une personne mentionnée aux 4° et 5° de l'article L1242-2 ;
6. le recrutement d'ingénieurs et de cadres pour la réalisation d'un objet défini.

Si les contrats conclus dans ces conditions peuvent ne pas mentionner de date de fin, ils doivent tout de même comporter une **durée minimale**. De manière générale, ces derniers prennent fin au retour de la personne remplacée ou à la réalisation de l'objet du contrat.

Zoom : Vous souhaitez embaucher un salarié en CDD ? Evitez toute erreur dans la rédaction de son contrat de travail en utilisant le [modèle de CDD](#) proposé par LegalPlace ! Pour ce faire, il suffit de remplir le modèle directement en ligne. Votre contrat personnalisé est prêt en quelques clics et contient l'intégralité des mentions obligatoires. Vous n'avez plus qu'à imprimer et signer le document.

La durée maximale du CDD à terme imprécis

Globalement, le CDD sans terme précis prend fin au retour du salarié remplacé ou à la réalisation de l'objet du contrat. Néanmoins, il existe parfois des limites de durée.

Voici un récapitulatif des durées maximales autorisées pour un CDD sans terme précis :

Type de CDD	Durée maximale
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ou d'une personne exerçant une activité libérale	Jusqu'au surlendemain de la reprise du salarié remplacé
Attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Emploi saisonnier	Fin de saison

Contrat exécuté à l'étranger	Réalisation de l'objet, dans la limite de 24 mois.
Emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	

Le CDD sans terme précis n'est **pas renouvelable**.

Quel délai de carence entre plusieurs CDD successifs ?

L'employeur peut renouveler le contrat à durée déterminée du salarié en signant un **avenant au contrat**.

Cependant, le [renouvellement d'un CDD](#) est soumis à conditions. Notamment :

- le CDD doit contenir une clause de renouvellement ;
- l'employeur doit respecter un délai de carence entre chaque CDD sur le même poste ;
- le contrat ne doit pas être renouvelé plus de 2 fois.

Le [délai de carence](#) est la période qui s'écoule entre la fin du CDD et la conclusion d'un nouveau pour le même poste.

Ce délai peut résulter de dispositions conventionnelles ou varier en fonction de la durée totale du CDD :

- CDD d'une durée inférieure à 14 jours : délai de carence égal à la moitié de la durée du CDD ;
- CDD d'une durée égale ou supérieure à 14 jours : délai de carence correspondant à 1/3 de la durée du CDD.

À noter : L'employeur n'a pas à respecter de délai de carence lorsqu'il conclut plusieurs CDD avec un même salarié pour le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Il en est de même pour les emplois saisonniers.

Quelles sanctions en cas de non-respect de la durée maximale d'un CDD ?

La principale sanction en cas de dépassement de la durée maximale du contrat est la [requalification du CDD en CDI](#)

La **requalification en contrat à durée indéterminée** signifie que le salarié sera considéré comme ayant été embauché en CDI et non en CDD. En conséquence, le salarié bénéficie de tous les droits d'un salarié en CDI et cumule son ancienneté. On considère que le CDD n'a jamais existé.

L'effet de la requalification est immédiat et rétroactif. Le salarié l'obtient après saisine du conseil de prud'hommes (CPH) dans un délai de 12 mois après la date de fin du CDD.

Au delà de la requalification du contrat, l'employeur s'expose à une **amende de 3 750 €** Il risque cette amende dès lors que le CDD *"a pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise"*.

En cas de récidive, l'amende est portée à **7 500 € et assortie de 6 mois d'emprisonnement**.

FAQ

Quelle forme doit respecter le CDD ?

Le CDD doit impérativement être conclu sous forme écrite. Il doit être rédigé en français et comporter l'intégralité des mentions obligatoires.

Quels sont les droits collectifs du salarié en CDD ?

Le salarié en CDD dispose des mêmes droits que les autres salariés. Ainsi, il est électeur et éligible à la fonction de représentant syndical. Par ailleurs, le CDD doit faire mention de droits collectifs applicables au salarié. Il s'agit notamment de l'intitulé de la convention collective, des coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance, ou encore de l'intitulé et des références de l'accord collectif.

Comment rompre un CDD ?

En principe, en dehors de la période d'essai, il n'est pas possible de rompre un CDD de manière anticipée. Toutefois, il peut le faire lorsqu'il justifie d'une embauche en CDI, lorsqu'il se met d'accord avec son employeur, ou en cas de faute grave, d'inaptitude ou de force majeure. Dans ce cas, il doit respecter un délai de préavis.