

La durée minimale de travail dans un CDD

Description

La durée minimale d'un CDD sans terme précis est librement fixée par les parties.

Le [contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#) peut être conclu dans des cas spécifiquement prévus par la loi (remplacement d'un salarié absent, embauche d'un salarié saisonnier, etc.).

En pratique, le CDD sans terme précis ne prévoit pas de durée maximale. En effet, ce type de contrat prend fin soit au retour du salarié absent soit lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

[Modèles de contrat de travail CDD/CDI](#)

Quelle est la durée minimale d'un CDD ?

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un type de contrat de travail temporaire. Contrairement au [contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#), le CDD est conclu pour une durée limitée dans le temps.

En général, le CDD prévoit une **date de fin**. Toutefois, dans certaines situations, il est possible de recourir à un **CDD sans date de fin**, on parle de CDD sans terme précis.

Dans ce cas, les parties doivent nécessairement s'accorder sur une durée minimale. Ainsi, la durée minimale d'un CDD s'applique uniquement pour les **CDD sans terme précis**.

Par exemple, pour les CDD à objet défini ou CDD de mission, la durée minimale du CDD est de **18 mois**. Pour ce type de contrat, une **durée maximale de 36 mois** est également prévue.

Bon à savoir : Les CDD prévoyant une date de fin ne prévoient pas de durée minimale à respecter sauf exceptions.

En outre, dans le cadre du [CDD à temps partiel](#), il est nécessaire de respecter une durée minimale de CDD. Celle-ci est fixée soit par la loi soit par les dispositions conventionnelles.

Quelles sont les différentes formes de durée de CDD ?

Le recours au CDD n'est autorisé que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Ainsi, le CDD doit donc être conclu pour une durée limitée dans le temps.

Par ailleurs, il existe plusieurs formes de contrats de travail à durée déterminée :

- CDD à terme précis : la date de fin est fixée ;
- CDD sans terme précis : le contrat prend fin à la réalisation de l'objet défini ou au retour du salarié absent.

De plus, la loi prévoit des conditions particulières de [renouvellement du CDD](#).

En effet, les CDD prévoyant une date de fin peuvent être renouvelés 2 fois maximum alors que les CDD sans date de fin ne peuvent pas être renouvelés.

Zoom : Le contenu du contrat de travail est essentiel pour encadrer les relations de travail. C'est pourquoi LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail CDD](#). Il contient toutes les mentions obligatoires nécessaires et s'adapte à votre situation grâce à un questionnaire personnalisé à remplir.

Dans quels cas la durée minimale du CDD doit-elle être fixée ?

La durée minimale d'un CDD doit nécessairement être prévue pour les CDD sans terme précis.

Les **CDD sans date de fin fixe** peuvent être conclus uniquement dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- Remplacement en attendant le recrutement d'un salarié en CDI ;
- Embauche d'un salarié en [CDD saisonnier](#);
- Remplacement d'un chef d'entreprise (artisanale, industrielle ou commerciale), d'un chef d'une exploitation agricole ou d'une personne exerçant une activité libérale.

De manière générale, l'employeur peut recourir au CDD dans les cas prévus par la loi :

- Remplacement d'un salarié absent ;
- Accroissement temporaire de l'activité ;
- Embauche d'un salarié saisonnier.

Par ailleurs, pour les salariés en [contrat de travail à temps partiel, la durée inférieure minimum légale](#) est de **24 heures par semaine**.

Bon à savoir : Dans le cadre d'un CDD d'une durée maximale de 7 jours, il n'y a pas de durée minimale à respecter.

Comment le CDD prend-il fin ?

En principe, le contrat de travail à durée déterminée prend fin automatiquement soit à la date de fin du CDD soit à la réalisation de l'objet ou au retour du salarié.

Il est également possible de **rompre le CDD de manière anticipée**, c'est-à-dire avant la date de fin ou avant que l'objet soit réalisé ou que le salarié soit de retour.

Cependant, la loi encadre strictement cette forme de rupture en prévoyant des cas spécifiques dans lesquels la rupture anticipée est possible.

Attention : En cas de rupture anticipée du CDD pour embauche en CDI, le salarié doit respecter un délai de préavis.

Voici les cas pour lesquels la loi autorise la [rupture anticipée du CDD](#) :

- Accord entre l'employeur et le salarié ;
- Embauche du salarié en CDI ;
- Faute grave ou lourde ;
- Force majeure ;
- Inaptitude du salarié.

La rupture anticipée du CDD en 3 étapes



LegalPlace.

Quels sont les droits du salarié à la fin du CDD ?

Lorsque le CDD prend fin, le salarié perçoit une indemnité de fin de contrat appelée [prime de précarité du CDD](#).

Le montant de l'indemnité de fin de contrat correspond à au moins **10 % de la rémunération brute** totale.

Bon à savoir : La convention ou l'accord collectif peut prévoir un taux inférieur à 10 % dans la limite de 6 % dès lors que le salarié bénéficie d'une contrepartie (accès à la formation, bilan de compétences).

Toutefois, la **prime de précarité n'est pas versée** dans les cas suivants :

- Embauche en CDI à la suite d'un CDD ;
- Rupture anticipée du CDD en cas de faute grave ou de force majeure ;
- CDD d'usage ;
- Contrat aidé tel que le contrat d'insertion, d'apprentissage, de professionnalisation ;
- Contrat saisonnier.

Par ailleurs, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié les **documents de fin de contrat** suivants :

- Certificat de travail ;
- Attestation France travail (anciennement Pôle emploi) ;
- Solde de tout compte ;
- Dispositifs de participation et d'intéressement.

FAQ

Le renouvellement du CDD est-il possible ?

Le renouvellement d'un CDD avec date de fin peut être renouvelée 2 fois maximum. En revanche, le CDD sans terme précis ne peut pas être renouvelé.

Dans quels cas peut-on recourir au CDD ?

L'employeur peut recourir au CDD pour le remplacement d'un salarié absent, en cas d'accroissement temporaire de l'activité ou pour l'embauche d'un salarié saisonnier.

Quand la prime de précarité est-elle versée ?

La prime de précarité est versée à l'issue du contrat de travail. Le salarié perçoit l'indemnité en même temps que son dernier salaire.