Image not found or type unknown

CDD à terme précis ou imprécis : durée et renouvellement ?

publié le **23/02/2016**, vu **52268 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

Pour mémoire, rappelons que la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et dans les cas limitativement énumérés par la loi.

1/ Comment distinguer le CDD à terme imprécis du CDD à terme précis ?

La règle : le CDD est conclu avec un terme précis

Le CDD est dit à **« terme précis »**, lorsque dès sa conclusion, il prévoit une date de début et de fin.

On parle alors de contrat de **« date à date »**. Le CDD conclu pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise est un contrat à terme précis.

L'exception : le CDD peut être conclu sans terme précis

Par exception, il est possible de recourir à un CDD **sans terme précis** dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent
- Attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en CDI
- Emplois saisonniers
- Emplois d'usage (cf. secteurs d'activités D.1242-1 du Code du Travail)
- CDD à objet défini : CDD de mission réservé au recrutement des cadres et ingénieurs (durée minimale 18 mois – durée maximale 36 mois)

Le CDD à « terme imprécis » doit comporter :

- Une durée minimale
- L'évènement mettant fin au CDD

A défaut, il risque d'être requalifié en CDI.

2/ Quelle est la durée maximale du CDD à terme précis ?

En cas d'accroissement temporaire d'activité, le CDD à terme précis peut être renouvelé **deux fois , sans pouvoir excéder la durée maximale de 18 mois renouvellement(s) inclus**. (Articles L.1242-8 et L.1243-13 du Code du travail)

Cette durée est ramenée à **9 mois** lorsque :

- Le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI
- Ou pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

La durée est portée **24 mois** dans les cas suivants :

- Lorsque le contrat est exécuté à l'étranger, quel que soit son motif
- En cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste (poste vacant à la suite du départ définitif d'un salarié, et qui a vocation à disparaître)
- En cas de commande exceptionnelle à l'exportation (dans ce cas la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à 6 moi)
- Contrat de professionnalisation (durée minimale initiale de 6 mois)

3/ Cas du CDD faisant suite à un licenciement économique ?

Il est en principe interdit à l'employeur de conclure un CDD dans les 6 mois qui suivent un licenciement économique en raison d'un accroissement temporaire de l'activité sauf si le CDD **n'excède pas 3 mois et n'est pas renouvelé.**

Un CDD peut par ailleurs être conclu en cas de commande exceptionnelle destinée à l'exportation.

4/ Renouvellement du CDD : forme et conditions ?

Lorsque le CDD est conclu **sans terme précis**, **celui-ci n'a pas à être renouvelé** : il a pour date de fin le retour du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Lorsque le CDD est **à terme précis** :

1/ Le renouvèlement n'est fondé que si à la date où il intervient, le motif du CDD est toujours justifié.

2/ En principe, les conditions de renouvellement sont prévues par le contrat.

3/ En l'absence de clause de renouvellement, le renouvellement du CDD doit faire l'objet d'un avenant soumis à l'accord du salarié avant l'échéance du terme initialement prévu.

5/ Caractère obligatoire ou non de la clause de renouvellement prévue dans le CDD ?

Il est à noter que l'insertion d'une clause de renouvellement/reconduction « automatique » engage en principe à la fois l'employeur et le salarié.

En d'autres termes, dès lors que le motif du recours au CDD perdure et que les conditions de renouvellement sont respectées (délai de prévenance…), les parties ne peuvent en principe se désengager.

Le refus de renouveler le CDD peut alors être considéré comme une rupture anticipée abusive.

Lorsque le contrat prévoit une clause de renouvellement non-automatique, l'accord des parties est nécessaire. Cette clause n'emporte pas obligation pour l'employeur ou le salarié, de renouveler le contrat.

6/ Quels sont les risques de requalification en CDI ?

Le CDD peut être requalifié en CDI dans les cas suivants :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Le CDD s’est poursuivi à l’issue du terme sans régularisation d’un avenant (Cass. Soc. 30 juin 2010 n°09-40.811)
- L’avenant a été soumis au salarié postérieurement à la survenance du terme initial alors que le contrat ne prévoyait pas de clause de renouvellement (Cass. Soc. 28/11/2012 11-18526)
- Dépassement de la durée maximale renouvellement inclus
- Absence ou disparition du motif du recours au CDD

7/ Incidence du renouvellement du CDD sur le délai de prévenance

Le salarié qui conclut un CDI auprès d’un autre employeur et rompt son CDD, devra calculer la durée du préavis à respecter en tenant compte de la durée totale du CDD en incluant le ou les deux renouvellements.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés