

Par contre, il est possible de convenir d'une rupture « par commun accord », qui contrairement à la rupture « à l'amiable » d'un CDI permet l'ouverture des droits à l'assurance chômage, l'indemnité de fin de contrat reste aussi due. Concernant le préavis, il est n'est pas obligatoire et peut être discuté entre les parties.

Le/la salariée peut aussi rompre le CDD à son initiative lorsqu'il peut justifier d'une embauche en CDI, son employeur peut demander l'exécution d'un préavis égal à un jour par semaine de la période d'un CDD à terme précis ou de la période effectuée d'un CDD à terme non précis. Ce préavis est limité à deux semaines.

Attention ! La rupture anticipée du CDD en dehors de ces cas est abusive et ouvre droit à des réparations pour le préjudice subi par une décision prud'homale. Le salarié peut demander une indemnité équivalente aux salaires qui auraient été perçus jusqu'au terme du CDD et l'employeur peut exiger une indemnité en fonction du préjudice subi.

Quels sont les motifs de requalification en CDI ?

Le/la salarié-e peut demander la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en CDI, décision rendue par un Conseil de prud'hommes. Les cas susceptibles d'ouvrir droit à la requalification sont les suivants :

Contrat non écrit ou non rédigé en français ou non signé par le/la salarié-e.

- l'absence de motif de recours dans le contrat écrit.
- Motifs de recours non prévus ou interdits par la loi.
- Absences ou imprécisions des éléments du contrat de travail (identité du salarié, convention collective applicable, poste occupé, rémunération...).
- En réalité, l'embauche correspond à un emploi permanent et non pas une tâche précise et temporaire.
- Embauche pour remplacer un·e gréviste...
- Expositions à des travaux particulièrement dangereux.
- Non-respect de l'obligation de définir le terme ou la durée minimale du CDD.
- Dépassement de la durée maximale par la succession de CDD.
- Non-respect des limites de renouvellement, ainsi que des délais de carence.
- La relation contractuelle entre l'employeur et le salarié se poursuit après le terme du CDD.

Par exception, le non-respect du délai de transmission du contrat écrit dans les deux jours ouvrables n'est pas suffisant pour demander la requalification du CDD en CDI. Toutefois, dans ce cas, l'employeur peut être condamné par les Prud'hommes à indemniser le/la salarié-e jusqu'à un mois de salaire.

La poursuite en CDI reprend l'ancienneté acquise durant le ou les CDD effectués.

À la différence du CDI, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit obligatoirement être écrit. Le recours au CDD par les employeurs est encadré car le CDI demeure la norme de la relation de travail, cela veut dire que l'employeur doit avoir un motif pour y recourir.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires :
Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>

Cefi Solidaires

N° 3
Sept. 2025

Le CDD en 8 questions

Tous ces CDD,
c'est l'organisation
de la précarité !

Ici, on préfère
employer le mot
« flexibilité ».



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Quelles différences entre le CDD et CDI ?

À la différence du CDI, le contrat à durée déterminée (CDD) doit obligatoirement être écrit ! Il doit être remis au/a la salariée au plus tard dans les 2 jours ouvrables. La période d'essai doit aussi être précisée.

L'autre différence essentielle est la notion de motif de recours : l'employeur doit obligatoirement motiver son embauche en CDD, exception à la forme normale du contrat de travail qui est le CDI. Par principe le CDD ne doit pas avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ainsi, l'employeur ne peut recourir à une embauche en CDD uniquement pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire.

Le contrat écrit doit comprendre une clause précisant le motif de recours.

Il n'existe que trois motifs :

- pour remplacer un-e salarié-e ;
- pour «accroissement temporaire d'activité» de l'entreprise ou de l'association ;
- et les emplois dits «à caractère saisonnier» comme dans le secteur du tourisme, de la restauration, des récoltes, et autres activités agricoles...

Il existe aussi les contrats dits «d'usage» qui autorisent les employeurs de certains secteurs d'activité à embaucher pour une période courte : dans l'audiovisuel, les centres de loisirs, les enquêtes et sondages, l'enseignement, l'Hôtellerie-restauration, le spectacle, le sport... La notion d'usage renvoie aux secteurs qui n'embauchent pas en CDI en raison de la nature de leur activité.

Une «expérimentation» autorise les employeurs à établir des CDD jusqu'au 13 avril 2025 pour remplacer plusieurs salariés absents.

Dans quelles situations le recours au CDD est-il interdit ?

Les employeurs ont l'interdiction de recourir à l'embauche en CDD dans ces trois situations :

- Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- En remplacement de salarié-es en grève ! Il s'agit en outre d'un délit d'entrave au droit de grève...
- Dans le but d'effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Quelle est la durée maximale d'un CDD ?

Le contrat de travail écrit doit définir précisément les dates de début et de fin de contrat ou sa durée minimale si le contrat n'a pas de fin de contrat (terme du contrat) précis (c'est le cas pour remplacer un-e salariée en arrêt maladie).

Si l'employeur envisage de renouveler le CDD, il doit inclure une clause de renouvellement.

Le CDD est limité dans sa durée, en règle générale elle est de 18 mois continu (identique pour le motif «accroissement temporaire d'activité»). Mais ce délai peut être inférieur ou supérieur.

Délai inférieur à 18 mois :

- fin de la saison pour les contrats dits «saisonniers».
- 9 mois pour un CDD dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité...
- 9 mois dans l'attente de recrutement d'un-e salarié-e en CDI.

Délai supérieur à 18 mois :

- 24 mois pour un CDD conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste.
- Pour un CDD exécuté à l'étranger jusqu'à la réalisation de l'objet du contrat et dans une limite de 24 mois.
- 24 mois pour un CDD dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

Pour les CDD à terme non précis :

- 18 mois au maximum lorsque le terme est imprécis, c'est le cas pour le CDD en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le CDD pour remplacer un salarié absent.

D'autres délais sont liés à la nature même de CDD particuliers...

Quelles sont les formes particulières de CDD ?

Ces contrats sont à durée déterminée en raison de leur nature. Ce sont :

- Le contrat de professionnalisation (entre 6 mois et jusqu'à 4 ans).
- Le contrat d'apprentissage (entre 6 à 36 mois).
- Le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) auxquels peuvent recourir les entreprises d'insertion, les associations intermédiaires, les ateliers et chantiers d'insertion (entre 4 mois à 24 mois).
- Le «contrat unique d'insertion — contrat d'accompagnement dans l'emploi» (CUI-CAE) liés à des actions de formation et/ou d'insertion spécifiques (entre 6 à 60 mois). Attention, il peut être en CDD mais aussi en CDI.
- Le contrat à objet défini ou de mission réservé à l'embauche de cadres et d'ingénieurs.
- Le contrat senior (jusqu'à 36 mois), qui vise à embaucher un-e salarié-e d'ici son départ à la retraite, ce contrat permet de contourner l'interdiction générale de recourir à un CDD afin de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise !
- Le Contrat vendanges, type particulier des contrats de saisonniers et dérogatoire sur plusieurs points, il est limité à un mois et peut être effectué par un salarié ou un agent de la fonction publique durant une période de congés payés avec l'accord de leur employeur.

Combien de CDD peuvent être enchainés ?

Il est possible de renouveler un CDD deux fois, mais il faut que le contrat initial le prévoyait par une clause de renouvellement et que

l'employeur propose un avenant avant le terme du contrat en cours.

Le cumul des CDD ne peuvent pas dépasser la durée maximale (18 mois de règle générale) prévue par son motif de recours ou type de contrat à durée déterminée.

Attention ! Il est possible d'effectuer des CDD pour le même employeur et sur le même poste avec des périodes non travaillées entre chaque contrat mais l'employeur doit respecter un délai de carence. Il correspond à une durée minimale à respecter entre les deux contrats, à défaut de quoi l'employeur s'expose à la requalification du contrat de travail en CDI !

Le délai de carence dépend de la durée du CDD qui a été effectué :

- de la moitié de la durée du contrat s'il était inférieur à 14 jours (par exemple 5 jours de carence pour 10 jours contractuels)
- d'un tiers si la durée du contrat était de plus de 14 jours (par exemple 1 mois de carence pour 3 mois contractuels).

Il faut décompter non pas en jours ouvrables mais en jours calendaires (tous les jours de l'année, même fériés).

Quels sont mes droits à l'échéance du terme de mon CDD ?

Au terme du contrat l'employeur doit verser une indemnité de fin de contrat, appelé plus couramment «indemnité de précarité», qui correspond à 10 % de la totalité des salaires perçus. Cette indemnité n'est pas due si le CDD se poursuit en CDI... ou si le salarié refuse la poursuite de son contrat en CDI... ou si le salarié rompt le CDD avant son terme pour un CDI avec un autre employeur.

D'autre part, l'indemnité n'est pas due pour les contrats saisonniers, d'usage ainsi que les contrats «aidés» et de professionnalisation, ou un CDD d'un salarié scolarisé ou étudiant durant ses vacances.

L'employeur doit aussi verser une indemnité compensatrice de congés payés et d'un montant égale à 10 % de la totalité des salaires perçus et de l'indemnité de fin de contrat.

Un CDD peut-il être rompu avant son terme ?

Un CDD peut être rompu avant son terme, on parle de rupture anticipée, dans les cas suivants :

- rupture durant la période d'essai;
- licenciement pour faute grave ou lourde;
- licenciement pour inaptitude;
- force majeure (par exemple, l'arrêt de l'activité de l'entreprise suite à un sinistre).

Il n'est pas possible de licencier pour motif économique un-e salariée occupant un CDD. La rupture conventionnelle est réservée au CDI et en aucun cas au CDD.