

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Qu'est-ce qu'un CDD sans terme précis ?

Un salarié peut être embauché, sous conditions, en CDD sans terme précis, c'est-à-dire sans date de fin précisée dans son contrat de travail. Nous vous expliquons les règles en la matière.

Quelles sont les conditions d'emploi d'un salarié en CDD sans terme précis ?

En principe, le salarié travaillant en CDD doit avoir une date de fin de contrat de travail indiquée sur son contrat. Toutefois, le contrat de travail d'un salarié en CDD peut ne pas comporter de date lorsqu'il est conclu **uniquement** dans l'un des cas suivants :

Le salarié remplace un salarié absent

Le salarié remplace un salarié dont le contrat de travail est suspendu

Le salarié remplace un salarié recruté en CDI dans l'attente de son arrivée dans l'entreprise

En cas d'embauche d'un salarié saisonnier en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise et sans remplacement d'un salarié absent (dans le secteur de l'hôtellerie ou de contrat de vendange, par exemples)

Le salarié remplace un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, une personne exerçant une activité libérale ou un chef d'une exploitation agricole

En vue du recrutement à prévoir d'ingénieurs ou de cadres dans le cadre de la réalisation d'un projet défini par l'employeur (dans le cadre de la convention collective, de l'accord de branche étendu ou de l'accord collectif d'entreprise).

Quelle est la durée minimale d'un CDD sans terme précis ?

Par principe, la durée d'un CDD sans terme précis n'est pas fixée à l'avance à la date de conclusion du contrat de travail entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, la durée minimale du CDD sans terme précis conclu entre l'employeur et le salarié peut être déterminée par le **contrat de travail**.

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

En principe, un CDD sans terme précis n'a pas de durée maximale.

Le CDD sans terme précis prend fin au retour du salarié remplacé ou bien une fois l'objet réalisé pour lequel il a été conclu avec l'employeur.

Toutefois, le CDD sans terme précis ne peut pas être conclu pour une durée supérieure à **36 mois**.

Une durée maximale est fixée selon le type de CDD sans terme précis.

Durée maximale autorisée du CDD sans terme précis

Type de CDD	Durée maximale
Contrat de travail conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Fin de l'absence du salarié remplacé. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé.
Contrat de travail conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale, d'un chef d'une exploitation agricole	Fin de l'absence du salarié remplacé. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé.
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier	Fin de la saison
Contrat exécuté à l'étranger	Réalisation de l'objet du contrat et dans la limite de 24 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	Réalisation de l'objet du contrat et dans la limite de 24 mois

Attention

un CDD sans terme précis **ne peut pas être renouvelé**.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Le CDD du salarié est-il prolongé en cas d'arrêt de travail ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Conclusion du contrat de travail à durée déterminée (CDD)
- Renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Pour en savoir plus

- Le contrat à durée déterminée (CDD)
Source : Ministère chargé du travail

Textes de référence

- Code du travail : articles L1242-7 à L1242-9
Fixation du terme et durée du contrat
- Code du travail : articles L1242-12 à L1242-13
Forme, contenu et transmission du contrat
- Code du travail : articles L1243-5 à L1243-12
Échéance du terme du contrat et poursuite après échéance
- Code du travail : article L1243-13
Renouvellement du contrat