

CDD – CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Il est possible d'embaucher en **CDD** pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire**, mais uniquement dans les cas énumérés par la loi : le remplacement d'un·e salarié·e, l'accroissement ponctuel d'activité, l'emploi saisonnier, etc.

1. Contrat de travail

Le CDD ne doit pas avoir pour effet, ni pour objet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un **contrat de travail écrit qui comporte** les mentions suivantes :

- l'identité et l'adresse des parties,
- le poste occupé et son positionnement dans la convention collective,
- le nom et la qualification de la personne remplacée, le cas échéant,
- la durée du contrat (date de début, date de fin, clause de renouvellement éventuelle, durée minimale si le contrat est à terme imprécis),
- la durée de la période d'essai,
- le lieu et le temps de travail,
- la rémunération (salaire, primes, modalités et périodicité des versements),
- les congés payés,
- le droit à la formation assuré par l'employeur,
- la convention collective applicable,
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance,
- la procédure à observer par l'employeur et le ou la salarié·e en cas de cessation de leur relation de travail
- la clause de protection des données ou clause RGPD.

Le contrat doit être remis à la personne embauchée, et signé par cette dernière, au plus tard **dans les deux jours qui suivent l'embauche**.

2. Durée et cas de recours au CDD

2.1 CDD à termes précis ou imprécis

Le CDD peut être conclu de **date à date** (avec un terme précis). Il est alors renouvelable **deux fois** pour une durée (initial + éventuels renouvellements) maximale de 18 mois.

Le CDD peut également être à termes **imprécis**. Le contrat a alors une date de début et prend fin à la **survenance d'un évènement** (un retour de congé maladie, par exemple). Dans ce cas, une durée minimale doit alors être indiquée.

2.2 Durée en fonction des cas de recours

Principaux cas de recours au CDD	Durée maximale autorisée
Remplacement d'un·e salarié·e absent·e	18 mois ou CDD à terme imprécis
Attente de la prise de poste d'un·e nouvel·le embauché·e en CDI	9 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Emploi saisonnier	Saison / CDD à terme imprécis

NB : lorsque le CDD s'effectue à l'étranger, il ne peut excéder 24 mois quel que soit le cas de recours.



Bon à savoir : votre **convention collective** ou un accord de branche peut modifier la durée maximale autorisée ainsi que les conditions des renouvellements.

2.3 Cas d'interdiction de recours à un CDD

L'embauche en CDD est **interdite** pour :

- remplacer un·e salarié·e **gréviste**,
- embaucher à la suite d'un **licenciement économique** (sur le même poste), l'interdiction cours alors pendant 6 mois.

CDD spécifiques

Il existe également des CDD « particuliers ». Voici les principaux :

Alternance : pour les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, voir fiche dédiée.

Contrats aidés : se référer aux fiches sur les CIE, PEC, Adulte-relais, etc.

CDD « seniors » de 18 mois (renouvelable) : Pour conclure ce contrat, le ou la salarié-e concerné-e doit être âgé-e de plus de 57 ans, être inscrit-e depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficier d'une convention de reclassement personnalisée.

CDD à objet défini de 18 à 36 mois : Souvent appelé, **CDD de mission**, il doit être autorisé par un accord de branche ou d'entreprise. Il est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres au sens de la convention collective.

CDD d'usage (CDDU) : possible uniquement dans des secteurs d'activité spécifiques identifiés dans le code du travail (spectacle, restauration, etc.).

CDD pour absence du chef d'entreprise : Il est conclu (à terme imprécis) pour remplacer un-e chef-fe d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ou toute personne exerçant une profession libérale.

3. Période d'essai

La période d'essai doit être inscrite dans le contrat de travail. Sa durée est définie en fonction de la durée du contrat :

- pour les CDD de **plus de 6 mois**, la période d'essai dure **un mois** ;
- pour les CDD de **moins de 6 mois** : elle est calculée sur la base d'**un jour par semaine** de travail (dans la limite de 2 semaines)
 - exemple CDD de 2 mois (soit 8 semaines) = 8 jours maximum de période d'essai
 - exemple CDD de 4 mois (soit 16 semaines) = 2 semaines maximum de période d'essai

Pour les CDD à terme imprécis, la période d'essai est calculée sur la base de la durée minimale du contrat.

4. Rupture d'un CDD (avant son terme)

4.1 Rupture de la période d'essai

Il est possible de rompre la période d'essai en respectant un délai de prévenance :

Durée de présence dans l'entreprise	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Inférieure à 8 jours	24h	24h
Entre 8 jours et 1 mois	48h	48h
Supérieure à 1 mois	2 semaines	
Supérieure à 3 moi	1 mois	

[Modèle de courrier de rupture de période d'essai par l'employeur](#)

4.2 Rupture anticipée du CDD

Après la période d'essai, il n'est possible de rompre un CDD que dans un nombre limité de cas :

- un **commun accord** entre l'employeur et le ou la salarié·e ;
- à l'initiative du salarié·e qui justifie d'une embauche en CDI ;
- à l'initiative de l'employeur pour faute grave ou inaptitude constatée par la médecine du travail.

5. Fin du contrat (à son terme)

A l'issue du CDD, l'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat : [certificat de travail](#), [reçu pour solde de tout compte](#) et attestation France Travail.

Il doit également verser au salarié une **indemnité de précarité** correspondant à **10 % de la rémunération totale brute** due au salarié pendant la durée de son contrat.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due pour :

- les CDD d'usage, CDD saisonnier ;
- les contrats aidés (apprentissage, professionnalisation, PEC, CIE, etc.) ;
- lorsque l'employeur propose un CDI au salarié (même si le salarié refuse cette proposition) ;
- en cas de rupture anticipée du CDD à l'initiative du salarié, ou due à sa faute grave.

6. Refus d'un CDI après un CDD

Depuis le **1^{er} janvier 2024**, l'employeur doit prévoir une proposition écrite si :

- le CDI concerne le **même emploi ou un emploi similaire** que le CDD
- avec la même classification
- une rémunération, au moins, équivalente
- le lieu et la durée du travail doivent aussi être similaires.

Ces **conditions se cumulent**. Si l'une d'entre elles n'est pas effective, l'employeur n'a pas d'obligation de faire la proposition par écrit.

La proposition doit être **faite avant la fin du CDD**. Elle doit également pouvoir **être datée** (courrier recommandé avec accusé de réception ou remise en propre contre décharge). Enfin, le courrier prévoit un **délai de réflexion raisonnable**.

Si le ou la salarié-e refuse (ou ne répond pas), l'employeur informe France Travail dans le mois suivant la rupture, par voie dématérialisée sur le site demarches-simplifiees.fr.

7. Délai de carence entre deux CDD

Lorsqu'un CDD prend fin, il y a un délai de carence. Il n'est donc pas possible d'embaucher, sur le même poste, à nouveau en CDD, avant **un tiers de la durée** totale du contrat précédent (CDD initial et éventuels renouvellements).

Exemple : CDD de 3 mois = délai de carence d'un mois

Si le contrat est inférieur à 14 jours, la carence est de la moitié de la durée totale du contrat précédent.

Dans les deux cas, le délai de carence se calcule en **jours d'ouverture de l'entreprise**.

Le délai de carence comporte des **exceptions**. Il ne s'applique pas en cas de :

- nouvelle absence du salarié remplacé,
- emplois saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage,
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- rupture anticipée du fait du salarié ou refus par le salarié du renouvellement de son contrat

Bon à savoir : votre **convention collective** ou un accord de branche peut modifier le délai de carence.

8. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas à nous contacter :
SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le site du [ministère du travail](https://www.ministere-travail.gouv.fr/)
- Le site service-public.fr