

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Synthèse

La conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le CDD ne peut permettre de pourvoir durablement un emploi lié à une activité normale et permanente de l'entreprise. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

A savoir

Dans les conditions fixées par la loi n°2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Ce CDD « à objet défini » fait l'objet d'une [fiche spécifique](#) à laquelle on se reportera.

Fiche détaillée

Dans quels cas peut-on embaucher sous contrat à durée déterminée ?

Remplacement d'un salarié absent

Un salarié embauché en contrat à durée déterminée peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Le CDD peut également permettre :

- ▶ le remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole ;
- ▶ le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.

Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...)

Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Un salarié sous contrat à durée déterminée peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Toutefois un CDD ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité vous propose deux modèles de contrats de travail à durée déterminée :

- ▶ [« Contrat de travail à durée déterminée conclu pour un surcroît temporaire d'activité »](#)
- ▶ [« Contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent »](#).

Ces contrats sont destinés à être adaptés et complétés en fonction de la situation dans laquelle ils vont être conclus. En particulier, l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée n'étant autorisée que dans un certain nombre de cas limités, vous devez vérifier que vous êtes bien dans une situation vous permettant d'y avoir recours.

Nous vous recommandons en cas de doute de prendre contact avec la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) ou de consulter le service de renseignements téléphoniques « « Travail Info Service » » au 0 821 347 347 (0,12 € ttc/mn).

Travaux saisonniers

Le recours au CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Sont notamment concernés le secteur agricole, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité.

Le contrat peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Contrats à durée déterminée « d'usage »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Ainsi, par exemple, les emplois d'extras dans l'hôtellerie ou la restauration.

Cas particuliers

Peuvent motiver la conclusion de contrats à durée déterminée des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes. En revanche, il est interdit d'embaucher un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs) figurant sur une liste établie par le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale et publiée au Journal officiel.

Enfin, dans les conditions fixées par les articles L. 718-4 à L. 718-6 du Code rural, des CDD d'une durée maximale d'un mois peuvent être conclus pour la réalisation de travaux de vendanges.

Les embauches effectuées dans le cadre de la politique de l'emploi peuvent également être réalisées à durée déterminée, les contrats répondant alors, sur certains points (possibilité de suspension, renouvellement, rupture anticipée à l'initiative du salarié...), à des règles particulières. Sont notamment concernés les contrats de professionnalisation, les contrats initiative emploi, le CI-RMA, le contrat d'avenir et le contrat d'accompagnement dans l'emploi. Il en est de même lorsque l'employeur s'engage, sous certaines conditions, à assurer un complément de formation professionnelle à certains salariés (par exemple, élèves d'établissement d'enseignement effectuant des stages prévus dans un cycle d'études et liés aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation). Les contrats de travail à durée déterminée conclus dans ces cas de figure obéissent, pour une large part, à des règles particulières.

C'est également dans le cadre de la politique de l'emploi que peuvent être conclus les CDD « senior » (voir précisions ci-dessous).

► Le CDD « senior »

Afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés âgés et de leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein, tout employeur visé à l'article [L. 2212-1 du Code du travail](#) (à l'exception des professions agricoles) peut conclure un CDD avec une personne âgée de plus de 57 ans inscrite depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiant d'une [convention de reclassement personnalisé \(CRP\)](#). Ce CDD sera alors conclu en application de l'article [L. 1242-3 du Code du travail](#). D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder 36 mois.

► Le CDD à objet défini

Dans les conditions fixées par la loi n°2008-596 « portant modernisation du marché du travail », un CDD dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini, d'une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois, peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du travail relatives aux CDD, à l'exception des règles particulières fixées par la loi du 25 juin 2008 précitée ; il fait l'objet d'une [fiche spécifique](#) à laquelle on se reportera.

Quelle est la durée du contrat ?

Un contrat à durée déterminée est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée soit - en l'absence de terme précis - lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...). La durée totale, compte tenu du renouvellement éventuel, ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

Deux remarques :

► Le contrat vendanges obéit à un régime particulier. D'une durée maximale d'un mois, il ne peut contenir de clause de reconduction pour la saison suivante. Un salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que le cumul des contrats n'excède deux mois sur une période de 12 mois.

► Par ailleurs, la durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (2)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...)	18 mois	Fin de l'absence

Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (2)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (3)	24 mois	Impossible
Contrats de type particulier	Contrat de date à date (1)	Contrat sans terme certain
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (2)	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée (2)	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger (2)	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CI-RMA, CIE...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat	Impossible
Contrat « nouveaux services - emplois jeunes »	60 mois	Impossible

(1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une fois pour une durée qui peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat. (2) Le contrat doit comporter une durée minimale s'il est à terme incertain. (3) Le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale :

- ▶ au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un CDD de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;
- ▶ à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en CDD pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau CDD avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

La règle du délai d'attente entre deux CDD ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, emplois saisonniers, contrat à durée déterminée d'usage, CDD conclu pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L.1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...) travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation...).

Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée et peut être requalifié en contrat à durée indéterminée par le conseil de prud'hommes. Il doit indiquer :

- ▶ le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ou de la personne remplacée visée aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...) ;
- ▶ la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain ;
- ▶ le poste de travail occupé par le salarié (et le cas échéant la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés) ;
- ▶ l'intitulé de la convention collective applicable ;
- ▶ la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- ▶ le montant de la rémunération et de ses différentes composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- ▶ le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance. Ce contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours qui suivent le jour de l'embauche.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée de la période d'essai est limitée à :

- ▶ un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- ▶ un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois. En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

A noter que selon la Cour de Cassation (chambre sociale, 29 juin 2005), « toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires ». Pour les CDD stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, l'employeur qui met fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, doit prévenir le salarié dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ▶ 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ▶ 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ▶ 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ▶ 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée de ce délai de prévenance.

Les dispositions visées ci-dessus, relatives au délai de prévenance, sont issues de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26) ; elles sont applicables aux CDD comportant une période d'essai, conclus à compter du 27 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008 précitée.

Quels sont les droits individuels des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Pendant son travail, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité...) et peut accéder aux mêmes équipements collectifs : transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires, bibliothèque, salles de repos, crèches... Sa rémunération doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. En cas de maladie ou d'accident, le salarié en contrat à durée déterminée peut avoir droit aux indemnités complémentaires prévues par la convention applicable à l'entreprise, s'il remplit les conditions posées par cette convention (par exemple, les conditions d'ancienneté). Par ailleurs, il peut bénéficier d'indemnités et de mesures particulières pour compenser la précarité de son emploi, à savoir :

- ▶ dans certains cas, une indemnité de fin de contrat, dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue durant l'exécution de son contrat. Toutefois, un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, dès lors que des contreparties telles qu'un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...) sont prévues. Enfin, un taux plus élevé peut être imposé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise ;
- ▶ une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié (indemnité de précarité comprise) ;

- ▶ une formation renforcée à la sécurité, un accueil et une information adaptés lorsque le poste de travail présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par le chef d'entreprise ;
- ▶ un accès favorisé au congé individuel de formation. Son financement est assuré par l'employeur qui verse à un organisme collecteur (FONGECIF ou OPCA de branche) une cotisation égale à 1 % de la rémunération totale brute versée aux salariés sous contrat à durée déterminée. Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer les salariés en CDD des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- contrats saisonniers, y compris le contrat vendanges ;
- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été ») ;
- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- sauf dispositions conventionnelles plus favorables, contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, contrat initiative-emploi, CDD conclus dans le cadre d'un contrat de transition professionnelle...);
- salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Quels sont les droits collectifs des salariés sous contrat à durée déterminée ?

Le salarié en CDD dispose des mêmes droits collectifs que les autres salariés de l'entreprise :

- ▶ dans les mêmes conditions que les autres salariés, il est électeur et éligible et peut être désigné comme représentant syndical ;
- ▶ il dispose des mêmes moyens d'action dans l'exercice de son mandat.

Le salarié est-il pris en compte dans les effectifs de l'entreprise ?

Le salarié embauché par contrat à durée déterminée est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise proportionnellement à son temps de présence dans l'entreprise au cours des 12 mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent.

Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?

Le CDD peut être rompu avant son échéance uniquement dans les cas suivants (sous réserve des règles particulières éventuellement applicables aux contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi : CIE, CI-RMA...) :

- ▶ à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Le salarié doit alors respecter un préavis d'une durée égale à 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du CDD (renouvellement inclus) ou - s'agissant d'un CDD sans terme précis - de la durée du contrat effectuée. Dans tous les cas, le préavis ne peut excéder 2 semaines. Toutefois, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut être dispensé de préavis ;
- ▶ accord conclu entre l'employeur et le salarié ;
- ▶ force majeure, c'est-à-dire un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail (des difficultés économiques ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne constituent pas, pour l'employeur, des situations de force majeure) ;
- ▶ faute grave de l'employeur ou du salarié.

En dehors de ces quatre situations, la rupture prématurée du contrat est sanctionnée, selon qu'elle est le fait de l'employeur ou du salarié :

- ▶ l'employeur doit verser au salarié des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- ▶ le salarié peut être condamné à verser à l'employeur des dommages-intérêts correspondant au préjudice réellement subi par l'entreprise.

Dans quels cas le contrat à durée déterminée peut-il être requalifié en contrat à durée indéterminée ?

Le conseil de prud'hommes est susceptible de requalifier, à la demande du salarié, le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée notamment lorsque :

- ▶ aucun écrit n'est établi ;
- ▶ le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;
- ▶ la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

La réglementation sur les CDD s'applique-t-elle aux contrats conclus avec les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires ?

Oui. Salarié à part entière, le jeune bénéficie des droits et obligations de tout titulaire de contrat à durée déterminée. Cependant, l'indemnité de précarité n'est pas due en fin de contrat lorsque le jeune suit effectivement un cursus scolaire ; elle est en revanche due lorsque le jeune vient d'achever sa scolarité ou ses études universitaires ou lorsque le contrat est conclu pour une période excédant celles des vacances.

En outre, si le jeune a moins de 18 ans, des dispositions spécifiques en matière de durée de travail et de rémunération lui sont applicables.

Par ailleurs, l'employeur n'est pas redevable du 1 % CIF-CDD sur les contrats conclus avec les jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.

Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

L'employeur risque des sanctions pénales (amendes de 3 750 euros et/ou emprisonnement de 6 mois), dans les cas suivants :

- ▶ contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- ▶ défaut de contrat écrit ;
- ▶ non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- ▶ absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- ▶ absence de mention précise de son objet ;
- ▶ absence de respect des règles relatives à la durée des contrats ;
- ▶ absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- ▶ non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI ;
- ▶ non-respect des dispositions sur l'allongement de la durée du contrat pour certains salariés exposés à des rayonnements ionisants.

Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en oeuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.