

LE CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE (CDD) - RÈGLES GÉNÉRALES -

SOMMAIRE

Quelles sont les conditions de forme du CDD ?
Quel est le régime du CDD pendant son exécution ?
Le salarié a-t-il droit à une indemnité de précarité ?

📌 Le CDD est un contrat obligatoirement écrit et doit indiquer, dès sa conclusion, le motif du contrat et son terme.
Le recours à un CDD n'est possible que dans les cas expressément prévus par la réglementation.

• QUELLES SONT LES MENTIONS OBLIGATOIRES ?

Ce contrat doit obligatoirement indiquer :

1. le motif du recrutement (cf. fiche pratique « Le contrat à durée déterminée (CDD) : cas de recours ») ;
2. en cas de remplacement du salarié temporairement absent, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
3. le terme du contrat à durée déterminée ;
4. la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis ;
5. la date et la signature des deux parties ;
6. la nature de l'emploi occupé ;
7. le montant de la rémunération ;
8. la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

ATTENTION

Le CDD est réputé conclu à durée indéterminée dans l'un des cas suivants :

- s'il n'est pas signé par les deux parties au plus tard à la fin de la première journée de travail du salarié,
- en l'absence d'écrit,
- en l'absence des mentions obligatoires n° 1 à 4 ci-dessus.

La rémunération que perçoit le salarié sous CDD ne peut être inférieure au montant de celle que percevrait, dans la même entreprise, un salarié sous CDI, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

• QUELLE EST SA DURÉE ?

Sa durée initiale ne peut être supérieure à 1 an. Il peut être renouvelé 2 fois. La durée du renouvellement peut être différente de celle du contrat initial. Sa durée totale ne peut excéder 2 ans, renouvellement(s) compris sous réserve des exceptions des (a), (b), et (c) (cf. fiche pratique « Le contrat à durée déterminée (CDD) : cas de recours »). Pour un contrat à durée déterminée conclu dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée, la durée est limitée à 6 mois maximum, non renouvelable.

• PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU ?

Le contrat peut être suspendu pour les mêmes motifs que le contrat de travail à durée indéterminée. La suspension du contrat à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

• PEUT-IL ÊTRE ROMPU AVANT SON TERME ?

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant son terme dans certains cas :

1. pour faute grave ;
2. pour force majeure ;
3. si l'employeur et le salarié sont d'accord.

Il peut être rompu par le salarié, sous réserve d'effectuer un préavis d'une durée de 15 jours calendaires, dans les cas suivants :

1. cas où le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;
2. cas où le salarié est recruté pour une durée maximum de six mois, dans la perspective de recrutement du salarié en contrat à durée indéterminée.



• **QUE SE PASSE-T-IL SI LE CONTRAT EST ROMPU AVANT SON TERME SANS ACCORD DES PARTIES ?**

Si la rupture anticipée injustifiée est à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit :

- à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal au montant des rémunérations brutes que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat ;
- à l'indemnité de précarité ;
- à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Si la rupture anticipée injustifiée est à l'initiative du salarié, l'employeur a droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi, qui peut correspondre au montant des salaires restant dus jusqu'au terme du contrat.

• **QUE SE PASSE-T-IL SI LE CONTRAT SE POURSUIT APRES SON TERME ?**

Si le contrat à durée déterminée se prolonge au-delà de son terme sans qu'aucun nouveau contrat n'ait été signé, il devient un contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat est conclu pour une durée supérieure à 6 mois, l'employeur doit indiquer par écrit au salarié, au plus tard 1 mois avant la fin du contrat, s'il veut renouveler ou non le contrat ou lui donner un contrat à durée indéterminée.

NB ! Le salarié sous CDD a les mêmes droits et les mêmes obligations que le salarié lié par un CDI.

• **LE SALARIÉ A-T-IL DROIT A UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ ?**

Oui. Cette indemnité est versée à la fin du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire. Cette indemnité est fixée à 6 % minimum de l'ensemble des rémunérations brutes perçues pendant la durée du contrat échu, y compris l'indemnité de congés payés.

Le salaire de référence correspond au salaire brut y compris à tous les avantages en espèces ou en nature, sauf les gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et les primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le CDD est renouvelé, l'indemnité n'est due qu'à la fin de la période de renouvellement.

L'indemnité n'est pas due :

- quand le contrat est conclu au titre des dispositifs favorisant l'emploi ou afin d'assurer un complément de formation professionnelle ;
- quand le contrat est rompu par le salarié ou pour faute grave ou en cas de force majeure ;
- lorsque le salarié est embauché immédiatement par le même employeur sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Textes de référence

Code du travail : Articles Lp. 1231-1 et suivants

