

PLATEFORME RH DE PLAINE COMMUNE

Services d'appui RH aux TPE PME

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 salarié, l'accroissement ponctuel d'activité, l'emploi saisonnier, etc.

Sommaire

CDD – CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE.....	1
1 Contrat de travail.....	2
2 Durée et cas de recours au CDD.....	2
2.1 CDD à termes précis ou imprécis.....	2
2.2 Durée en fonction des cas de recours.....	2
2.3 Cas d'interdiction de recours à un CDD.....	3
3 CDD spécifiques.....	3
4 Période d'essai.....	4
5 Rupture d'un CDD (avant son terme).....	4
5.1 Rupture de la période d'essai.....	4
5.2 Rupture anticipée du CDD.....	5
6 Fin du contrat (à son terme).....	5
7 Délai de carence entre deux CDD.....	5
8 Besoin de plus d'informations ?.....	6

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 et primes),
- les congés payés,
- la convention collective applicable,
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Le contrat doit être remis au salarié, et signé par ce dernier, au plus tard **dans les deux jours suivant 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 salarié absent	18 mois ou CDD à terme imprécis

Attente de la prise de poste d'un nouvel embauché 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 salarié **gréviste**,
- embaucher à la suite d'un **licenciement économique** (sur le même poste), l'interdiction cours pendant 6 mois.

3 CDD spécifiques

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

Alternance : pour les contrat 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 salarié concerné doit être âgé de plus de 57 ans, être inscrit depuis plus de 3 mois comme demandeur d'emploi ou bénéficiaire 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 chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale ou toute personne exerçant une profession libérale.

4 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 calculé 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.

5 Rupture d'un CDD (avant son terme)

5.1 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 mois	1 mois	



[Modèle de courrier de rupture d'essai à l'initiative de l'employeur](#)

5.2 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 salarié ;
- à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- à l'initiative de l'employeur pour faute grave ou inaptitude constatée par le médecin du travail.

6 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 Pôle Emploi.

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.

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 nous contacter :

plateformerrh@rh-ad-conseil.fr

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Le site du [ministère du travail](http://www.mistère-du-travail.fr)
- Le site [service-public.fr](http://www.service-public.fr)



Direction régionale et interdépartementale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités