



Ministère du Travail

Le contrat à durée déterminée (CDD)

publié le : 05.08.05 - mise à jour : 16.08.18

[Code du travail](#) | [Contrats et carrières](#) | [Employeur](#) | [Fiches pratiques du droit du travail](#) | [Salarié](#)

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, 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. Conclu en dehors du cadre légal, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Les informations figurant dans cette fiche tiennent compte des dispositions des ordonnances n° 2017-1386 et n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 citées en référence.

A SAVOIR

Le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est majoré en cas de recours à certains CDD de courte durée. Pour le détail des dispositions applicables (taux de la majoration, employeurs et CDD concernés, etc.), il convient de se reporter aux informations figurant sur [le site l'Unédic](#).

L'embauche sous contrat à durée déterminée

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.

Dans ce cas, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un [arrêt du 11 juillet 2012](#) un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés

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, d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

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.

Emplois à caractère saisonnier

Le recours au CDD est possible pour des emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité 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.

Le contrat de travail à caractère saisonnier peut comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. Dans les conditions précisées par l'[article L. 1244-2 du code du travail](#), une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier lui propose, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante.

Pour ce type de contrats, lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur (cette disposition est issue de la loi du 10 août 2018 citée en référence, en vigueur à compter du 12 août 2018).

- ▶ Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par l'[arrêté du 5 mai 2017](#), à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L. 1244-2 précité, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise.
- ▶ Dans ces mêmes branches, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise :
 - ▶ l'employeur informe le salarié sous contrat de travail à caractère saisonnier, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, des conditions de reconduction de son contrat avant l'échéance de ce dernier.
 - ▶ tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise bénéficie d'un droit à la reconduction de son contrat dès lors que le salarié a effectué au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années consécutives et que l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié. L'employeur informe le salarié de son droit à la reconduction de son contrat, par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information, dès lors que ces deux conditions sont réunies, sauf motif dûment fondé.

Recrutement d'ingénieurs et de cadres

Un contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour le recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives, en vue de la réalisation d'un objet défini lorsqu'un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise le prévoit. Ce contrat est conclu pour une durée minimale de dix-huit mois et une durée maximale de

trente six mois. Il ne peut pas être renouvelé.
Ce dispositif (« CDD à objet défini ») est, sauf précisions contraires, soumis aux dispositions présentées ici, et fait l'objet d'une [fiche spécifique à laquelle on se reportera](#).

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. Leur liste figure à [l'article D. 1242-1 du Code du travail](#)

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, sous réserve des dérogations prévues par les articles D. 4154-2 à D. 4154-6, il est interdit d'employer un salarié en CDD pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents nocifs) dont la liste est donnée par l'article [D. 4154-1 du Code du travail](#)

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

CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi

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 (durée maximale, possibilité de suspension, renouvellement, rupture anticipée à l'initiative du salarié...), à des règles particulières. Sont notamment concernés les contrats de professionnalisation et le contrat unique d'insertion. 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 dispositif, en vigueur lors de la création du CDD « senior » a depuis été remplacé par le contrat de sécurisation professionnelle). 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.

Pour plus de précisions sur le CDD « senior », on se reportera à la [fiche consacrée à ce dispositif](#).

Le CDD « joueur professionnel »

Le joueur professionnel salarié de jeu vidéo compétitif est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée la participation à des compétitions de jeu vidéo dans un lien de subordination juridique avec une association ou une société bénéficiant d'un agrément ministériel. Tout contrat par lequel une association ou une société bénéficiant de cet

agrément s'assurera, moyennant rémunération, le concours d'un de ces joueurs sera un contrat de travail à durée déterminée qui, pour l'essentiel, devra répondre, non pas aux dispositions présentées dans cette fiche, mais à celles (durée minimale, mentions obligatoires, etc.) spécifiquement prévues par [l'article 102 de la loi n° 2016-1321 du 7 octobre 2016](#). Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions sont fixées par le [décret n° 2017-872 du 9 mai 2017](#), publié au JO du 10 mai 2017.

Quelle est la durée du contrat ?

Les principes applicables

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 ou des deux renouvellement(s) éventuel(s), ne doit pas dépasser la limite maximale autorisée.

Le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé ; il fait l'objet d'une [fiche spécifique à laquelle on se reportera](#).

Le contrat vendanges obéit à un régime particulier [détaillé dans la fiche qui lui est consacrée](#). Par ailleurs, la durée du CDD obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants ; les dispositions applicables figurent à [l'article L. 1243-12 du code du travail](#).

Fixation de la durée totale du CDD par convention ou accord de branche étendu

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer la durée totale du contrat de travail à durée déterminée. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si une telle convention ou un tel accord de branche est conclu, ses dispositions ne seront toutefois applicables ni aux CDD à objet défini ni à ceux conclus au titre de la politique de l'emploi ou pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation au salarié (sur ces contrats, voir précisions ci-dessus).

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont issues de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence, applicable sur ce point aux contrats conclus à compter du 24 septembre 2017.

Dispositions applicables à défaut de convention ou accord de branche

A défaut de stipulations prévues par la convention ou l'accord de branche étendu, les dispositions applicables sont celles mentionnées dans le tableau ci-dessous, auxquels restent soumis en tout état de cause les CDD conclus avant le 24 septembre 2017.

Cas de recours

Durée maximale

[pour le cas particulier du CDD à objet défini, on se reportera à la fiche consacrée à ce dispositif](#)

**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
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 (CUI-CIE, CUI-CAE, ...)	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

- (1) Le contrat de date à date peut être renouvelé une ou deux 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.

Renouvellement du contrat

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de travail à durée déterminée. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Fixation du nombre de renouvellements par convention ou accord de branche

La possibilité donnée à la convention ou l'accord de branche étendu de fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD résulte de l'ordonnance du 22 septembre 2017 applicable sur ce point aux CDD conclus à compter du 24 septembre 2017.

Les stipulations d'une telle convention ou d'un tel accord ne pourront concerner les CDD conclus au titre de la politique de l'emploi ou pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation au salarié (sur ces contrats, voir précisions ci-dessus).

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu mentionné ci-dessus, les dispositions suivantes sont applicables :

- ▶ le CDD est renouvelable deux fois pour une durée déterminée ;
- ▶ la durée du ou, le cas échéant, des deux renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche étendu fixant la durée totale du CDD ou, à défaut, par les dispositions figurant dans le tableau ci-dessus ;
- ▶ les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi), qui restent soumis à des règles particulières.

Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?

Fixation du délai de carence

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée prend fin, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni

à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période (appelée « délai de carence ») calculée en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Calcul du délai de carence

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence, en respectant le principe selon lequel aucun CDD ne saurait avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

La disposition mentionnée ci-dessus offrant à la convention ou l'accord de branche étendu la possibilité de fixer les modalités de calcul de ce délai de carence est issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence, applicable sur ce point aux CDD conclus à compter du 24 septembre 2017.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche étendu, ce délai de carence est égal :

1. Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ; 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 ;
2. À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze 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.

Non-application du délai de carence

Dans le respect du principe selon lequel aucun CDD ne saurait avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable. Cette disposition, issue de l'ordonnance du 22 septembre 2017 citée en référence, s'applique au titre des CDD conclus à compter du 24 septembre 2017.

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche mentionné ci-dessus, le délai de carence n'est pas applicable :

1. Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
2. Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
3. Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
4. Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées 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...) ;
5. Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail (contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle) ;
6. Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7. Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

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 ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Il en résulte, selon la Cour de cassation (arrêt du 29 octobre 2008), que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours plein pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

Sanctions en l'absence de transmission du CDD au salarié

La méconnaissance de l'obligation de transmission du CDD au salarié dans le délai mentionné ci-dessus ne peut, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Cette disposition est issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 citée en référence, applicable aux CDD conclus à compter du 24 septembre 2017.

Le CDD à objet défini doit comporter, outre les clauses mentionnées ci-dessus, celles prévues par l'article L. 1242-12-1 du code du travail.

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.

Selon la Cour de Cassation (chambre sociale, 28 avril 2011), « sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire ».

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. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

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 (ou « indemnité de précarité »), 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 ; une proposition individuelle d'accès à la formation doit avoir été effectivement faite au salarié, par l'employeur. 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 l'employeur ;
- ▶ 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 unique d'insertion, CDD conclus dans le cadre d'un contrat de sécurisation 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 : CUI-CIE, CUI-CAE) :

- ▶ 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 (incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements) 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) ;
- ▶ inaptitude constatée par le médecin du travail. Cette rupture ne peut intervenir qu'à l'issue de la procédure prévue par le code du travail, notamment [ses articles L. 1226-10 et L. 1226-11](#) lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle et [L. 1226-4](#) lorsque l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle. En outre, si le salarié est un salarié protégé, elle ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. A noter que, selon un avis rendu par la Cour de cassation le 21 octobre 2013 « la procédure de rupture d'un contrat de travail à durée déterminée pour inaptitude du salarié, constatée par le médecin du travail, telle que prévue à l'article L.1243-1 du code du travail, ne doit pas donner lieu à une convocation à un entretien préalable » ;

- ▶ faute grave de l'employeur ou du salarié (s'il s'agit d'une faute grave - ou lourde - du salarié, l'employeur qui souhaite mettre fin par anticipation au CDD doit respecter la procédure disciplinaire) étant précisé, toutefois, que la rupture du CDD, lorsqu'elle est prononcée pour faute grave, est soumise aux seules prescriptions des articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail qui ne prévoient aucune formalité pour la convocation à l'entretien préalable à la sanction disciplinaire.

Le CDD à objet défini, auquel est consacré une fiche spécifique peut également être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion. Ce contrat doit comporter une clause mentionnant cette possibilité de rupture à la date anniversaire, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

- ▶ Selon la Cour de cassation, le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail ne constitue pas à lui seul une faute grave autorisant l'employeur à rompre le CDD avant l'échéance du terme. Pour une illustration, on peut se reporter à l'arrêt de la Cour de cassation du 20 novembre 2013.
- ▶ La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'incapacité ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. Lorsque l'incapacité est d'origine professionnelle, la rupture du contrat ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur au double de ce montant. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de fin de contrat (ou « indemnité de précarité ») précédemment mentionnée.

En dehors de ces 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 ?

Dans un certain nombre de situations mentionnées à l'article L. 1245-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes peut, à la demande du salarié, requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. Il en va ainsi notamment lorsque :

- ▶ le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;
- ▶ la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme ;
- ▶ les durées maximales fixées par la convention ou l'accord de branche étendu applicable ou, à défaut, par le code du travail, ne sont pas respectées.

- * Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.
- ▶ La méconnaissance de l'obligation de transmission du CDD au salarié dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ne peut, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. Cette disposition est issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 citée en référence, applicable aux CDD conclus à compter du 24 septembre 2017.

A noter que, selon la Cour de cassation ([arrêt du 9 octobre 2013](#)), la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Ainsi, dès lors que le CDD faisait mention de la durée du travail et des horaires, en sorte qu'il répondait aux exigences de l'[article L. 3123-14 du code du travail](#), il n'y avait pas lieu de considérer qu'il devait, outre sa requalification en CDI, être transformé en contrat à temps plein.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée. Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée. La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

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 (amende de 3 750 euros / en cas de récidive, amende de 7 500 euros et 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 et à leur renouvellement ;
- ▶ 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 (ou le nouveau [comité social et économique](#) s'il a été mis en place dans l'entreprise) peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en œuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

Dans cet article

L'embauche sous contrat à durée déterminée

Dans quelles conditions le contrat peut-il être rompu ?

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

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

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

Textes de référence

- ▶ Articles L. 1221-25, L. 1241-1 à L. 1248-11, L. 2312-71, L. 4154-1, D. 1242-1 à D. 1243-1, R. 1245-1, D. 1247-1, D. 1247-2, D. 4154-1 à D. 4154-6 du Code du travail
- ▶ Articles L. 718-4 et suivants du Code rural et de la pêche maritime
- ▶ Arrêté du 5 mai 2017 (JO du 6)
- ▶ Ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales (JO du 23)
- ▶ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (JO du 23)
- ▶ Loi n° 2018-727 du 10 août 2018 (JO du 11)