



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Conclusion du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Vérfié le 19 mars 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

i Non-présentation du passe sanitaire

À partir du 30 août 2021, dans certaines professions, le salarié doit être en mesure de présenter un [passe sanitaire](https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14896) (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14896>) pour se rendre sur son lieu de travail. En l'absence de présentation de ce justificatif, l'employeur peut suspendre le contrat de travail du salarié. Cette suspension s'accompagne de l'interruption du versement du salaire. La suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Ce sont les dispositions prévues par la [loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676) (<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676>).

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être établi par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Il doit être transmis au salarié dans les 2 jours qui suivent l'embauche. Le non-respect de ce délai n'entraîne pas, à lui seul, la requalification du CDD en CDI, mais ouvre droit pour le salarié à une indemnité.

Forme et signature du contrat

Le CDD doit obligatoirement être écrit, rédigé en français et signé par le salarié.

L'absence d'une ou plusieurs de ces conditions entraîne la [requalification](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572>) par un juge du CDD en CDI.

➔ **A savoir :** si le salarié est un mineur non émancipé, l'autorisation du [représentant légal](#) ([titleContent](#)) est nécessaire.

Motif

Le CDD doit comporter l'indication précise de son motif. Il s'agit un des motifs suivants :

- Remplacement d'un salarié
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi à caractère saisonnier

L'absence d'une définition précise du motif du CDD entraîne sa [requalification](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572>) par un juge en CDI.

⚠ **Attention :** les [cas de recours](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34>) au CDD sont limités.

Durée

Le contrat de travail doit apporter les mentions suivantes sur la durée du contrat :

- Dates de début et de fin du contrat
- Clause de [renouvellement](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38>) si le CDD est amené à être prolongé
- Durée minimale si le contrat ne comporte pas de [terme précis](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F38>)
- Durée de la [période d'essai](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>)

✍ **A noter :** la mention de la durée hebdomadaire du travail est obligatoire si le salarié travaille à [temps partiel](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1915) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1915>).

Durée maximale autorisée du CDD

Type de CDD	Durée maximale
Cas général	18 mois
Contrat de travail conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est <i>suspendu</i> : titleContent	18 mois
Contrat de travail conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale	18 mois
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	24 mois
Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
Contrat conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier	Fin de la saison
Contrat exécuté à l'étranger	24 mois
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (CUI-CIE et CUI-CAE)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat
Contrat en vue d'assurer un complément de formation professionnelle	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	18 mois

Poste occupé

Le contrat de travail doit apporter les mentions suivantes sur le poste occupé par le salarié :

- Désignation du poste de travail
- Nom et qualification professionnelle du salarié remplacé s'il s'agit d'un remplacement

Rémunération

Le détail de la rémunération doit figurer au contrat :

- Montant (qui ne peut pas être inférieur à celui que percevrait un autre salarié de l'entreprise en CDI, à qualification et poste équivalents)
- Composition (primes, majorations, indemnités, avantages en nature, etc.)

Droits collectifs

Certains droits collectifs applicables au salarié doivent être précisés au contrat :

- Intitulé de la convention collective applicable
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Nom et adresse de l'organisme de prévoyance si l'entreprise est affiliée
- Intitulé et références de l'accord collectif qui institue le contrat, s'il s'agit d'un [CDD à objet défini \(https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21030\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21030)

Remise au salarié

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 *jours ouvrables*: [titleContent](#) suivant l'embauche.

Le non-respect de ce délai de transmission n'entraîne pas, à lui seul, la requalification du CDD en CDI.

Mais, en l'absence de respect de cette disposition, le salarié a droit à une indemnité, à la charge de l'employeur, égale, au maximum, à un mois de salaire.

Textes de loi et références

- Code du travail : articles L1242-12 à L1242-13 [✉](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901206&idSectionTA=LEGISCTA000006189455&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901206&idSectionTA=LEGISCTA000006189455&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Forme, contenu et transmission du contrat
- Code du travail : articles L1245-1 à L1245-2 [✉](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177869&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006177869&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Requalification du contrat

Nos engagements

- Engagements et qualité
- Mise à disposition des données
- Partenaires
- Co-marquage
- 3939 Allo Service Public

Nous connaître

- À propos
- Aide
- Contact

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Service Public vous informe et vous oriente vers les services qui permettent de connaître vos obligations, d'exercer vos droits et de faire vos démarches du quotidien.

Il est édité par la Direction de l'information légale et administrative et réalisé en partenariat avec les administrations nationales et locales.

- legifrance.gouv.fr
- gouvernement.fr
- data.gouv.fr

Nos partenaires

-

[Plan du site](#) [Accessibilité : totalement conforme](#) [Accessibilité des services en ligne](#) [Mentions légales](#) [Données personnelles et sécurité](#) [Conditions générales d'utilisation](#) [Gestion des cookies](#)

