

Réaliser l'embauche de collaborateur en CDD

Septembre 2024 – www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteurs : jplantrou@urpslrmp.org

Le Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) est 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 contrat CDD ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il peut avoir mention d'une date de fin ou être à termes incertains.

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

I Les principales caractéristiques d'un CDD

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

Principaux motifs de recours	Durée max date à date	Sans termes certains
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Fin absence
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée	9 mois	9 mois
Remplacement dont le départ définitif précède la suppression d'un poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible

Il existe également des contrats spécifiques dont la durée est fixée par loi ou règlement :

- Des contrats en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi (Contrat Unique d'Insertion CUI sous forme de Contrat Initiative Emploi CUI-CIE ou de Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi CUI-CAE...)
- Des contrats en vue d'assurer un complément de formation professionnelle (contrat de professionnalisation...).

2 - Quelles mentions doivent figurer sur le contrat ?

Le contrat doit être écrit et comporter la définition précise de son motif. Il doit indiquer :

- Le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ;
- 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) ;
- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue et la possibilité de renouvellement ;
- Le montant de la rémunération et de ses composantes (y compris primes et accessoires de salaire) ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et ceux de l'organisme de prévoyance (incapacité, invalidité, décès).

Par ailleurs, l'employeur doit remettre au salarié, dans les sept jours suivant l'embauche, un ensemble d'informations minimales dont l'existence et (au moins) l'intitulé du contrat de complémentaire santé collectif (mutuelle) ainsi que des éventuelles conditions d'ancienneté.

Transmission du CDD au salarié



Le contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent le jour de l'embauche. Le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ni le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

II Renouvellement d'un CDD

À défaut, les dispositions suivantes sont applicables pour fixer la durée maximale de renouvellement :

- **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 totale prévue par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche étendu fixant la durée totale du CDD ou le code du travail ;
- Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Compléments :

- 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.
- Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la recherche ou pour lesquelles l'employeur s'engage à assurer un complément de formation au salarié.

1 - Quel délai respecter entre deux contrats à durée déterminée ?

Lorsqu'un CDD 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.

Ce principe est valable pour un contrat conclu avec le même salarié ou un autre (prépondérance du motif).

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

Calcul du délai de carence

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

- **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**.
Exemple : 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 du contrat** venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est **inférieure à quatorze jours**.
Exemple : 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.



Il ne faut pas confondre renouvellement de CDD et succession de CDD.

Le renouvellement c'est la prolongation du contrat initial ; légalement, le CDD ne peut pas être renouvelé plus de 2 fois. En revanche, la succession de CDD suppose de conclure un nouveau contrat de travail.

Le délai de carence dans le droit commun n'est notamment pas applicable :

- Lorsque le contrat 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** ;
- Lorsque le contrat est conclu pour **l'exécution de travaux urgents** nécessités par des mesures de sécurité ;
- 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 **dont profession libérale** ;
- 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**).

2 – Est-il possible de faire une succession de CDD avec un même salarié ?



La conclusion de CDD successifs (sans délai entre eux) avec le même salarié n'est possible que lorsque le contrat est conclu dans des cas spécifiques visés par l'article L. 1244-1 du code du travail notamment le **remplacement d'un salarié absent**.

Ainsi, par exemple, un même salarié peut assurer successivement le remplacement de plusieurs salariés absents, en étant lié par autant de contrats successifs qu'il y a de salariés à remplacer.

Une telle succession de CDD ne saurait toutefois avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, faute de quoi le contrat pourrait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Dans les situations autres que celles mentionnées ci-dessus, l'employeur ne peut conclure un nouveau CDD avec un même salarié qu'à la condition de respecter un certain délai.

Si la succession de CDD avec le même salarié porte sur des postes différents, ce délai (sa durée n'est pas fixée par la loi) ne doit pas être trop bref, car le juge pourrait alors considérer qu'il y a une volonté de fraude à la loi et requalifier le contrat en CDI.

Si la succession de CDD, conclus avec le même salarié, porte sur le même poste de travail, il convient d'appliquer les dispositions relatives au délai de carence.

III La période d'essai

La période d'essai n'est pas obligatoire mais permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié. Elle doit être inscrite sur le contrat, ainsi que la possibilité de renouveler la période d'essai. La période d'essai permet également au futur salarié d'apprécier les fonctions qu'il va occuper dans l'entreprise.

Calcul de la période d'essai - décompte de manière calendaire :

À défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles, la durée de la période d'essai est limitée à :

- Un jour par semaine pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois (sans dépasser 2 semaines) ;
- Un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

Délais de prévenance – si période d'essai d'au moins une 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.

IV Quelles conditions pour rompre un contrat ?

En dehors de la période d'essai, le CDD peut être rompu avant sa fin prévue mais uniquement dans l'un des cas suivants :

- **A 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 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. 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.
- **Inaptitude constatée par le médecin du travail :**
Cette rupture ne peut intervenir qu'à l'issue de la procédure spécifique prévue par le code du travail qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.

- **Faute grave de l'employeur ou du salarié :**

S'il s'agit d'une faute grave ou d'une faute lourde du salarié, l'employeur qui souhaite mettre fin par anticipation au CDD doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel disciplinaire. En cas de faute grave de l'employeur, le salarié peut quitter immédiatement un CDD, sans préavis, saisir le Conseil de prud'hommes et engager une procédure de résiliation judiciaire ou de prise d'acte.

Attention : si le salarié est un salarié protégé, c'est-à-dire ayant des fonctions représentatives dans l'entreprise, la rupture du contrat ne peut intervenir qu'après **autorisation de l'inspecteur du travail**, notamment en cas de faute grave du salarié ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

A noter

Des règles particulières sont éventuellement applicables aux contrats conclus dans le **cadre de la politique de l'emploi** - ex. : Contrat Unique d'Insertion (CUI) - ou de la recherche, ou pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation au salarié.

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.

En dehors des situations posées par la loi, **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.

V Droits individuels et collectifs du salarié

Pendant son travail, le salarié titulaire d'un CDD 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...

Sa rémunération ne peut être inférieure à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous CDI, 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).

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.

1 – Les indemnités liées à la précarité d'emploi



Indemnité de fin de contrat/précarité

Le montant ne peut pas être inférieur à **10 % de la rémunération totale brute** perçue durant l'exécution de son contrat. L'indemnité de fin de contrat n'est pas due dans les cas suivants :

- Contrats saisonniers, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ;
- 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 ;
- Contrat conclu au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, contrat unique d'insertion, 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.

Remarque : 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.



Indemnité compensatrice de congés payés

Une **indemnité** au titre du travail effectivement accompli durant le contrat, quelle qu'en ait été la durée, est due 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).

Comme tous les autres salariés de l'entreprise, la prise de congés payés du salarié en CDD requiert l'accord de l'employeur. Par principe, les congés payés doivent être pris par le salarié avant le terme de son contrat de travail en respectant la période de congés établie par l'employeur.

Toutefois, lorsque le salarié en CDD n'a pas été en mesure de prendre tous ses congés payés avant la fin du contrat, ce dernier a droit à une indemnité de congés payés versée par l'employeur au terme du contrat. Cette indemnité vise à compenser les jours de congés qui n'ont pas été pris et est due quel que soit le motif de rupture du contrat de travail.

2 - Information du salarié en CDD sur les postes à pourvoir en CDI

À la demande du salarié titulaire d'un CDD justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise, l'employeur a l'obligation légale de l'informer des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise.

Cette disposition est mise en œuvre selon les modalités suivantes :

- Le salarié formule sa demande par tout moyen donnant date certaine à sa réception ;
- Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, l'employeur fournit par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié.

Par dérogation aux dispositions qui précèdent, lorsque l'employeur est un particulier ou une entreprise de moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième demande du salarié, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande.

VI Une vigilance indispensable pour tout contrat

1- Dans quels cas le CDD peut-il être requalifié en CDI ?

Lorsqu'il est conclu en dehors du cadre légal, le contrat de travail à durée déterminée peut être requalifié par le conseil des prud'hommes en contrat de travail à durée indéterminée 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 ;
- Le contrat est utilisé de façon récurrente pour pourvoir à un emploi relevant de l'activité permanente du cabinet.

2 - Quelle est la situation lorsque le salarié refuse une proposition de CDI ?

Lorsque le CDD arrive à échéance, l'employeur peut proposer au salarié la conclusion d'un CDI, proposition que le salarié est libre d'accepter ou de refuser.

Si le CDI proposé est destiné à occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, l'employeur doit notifier cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe France Travail en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

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, et certaines formalités préalables sont exigées (visite d'information et de prévention à la médecine du travail avant la prise de poste, accord préalable de l'inspection du travail pour les moins de 16 ans...).

4 - 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.

A retenir



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.

Il est important de veiller à bien justifier le motif de CDD et d'anticiper les éventuels renouvellements en respectant les modalités éventuelles de calcul d'un délai de carence entre chaque emploi.

Date de mise à jour : juin 2025

Sources :

[Fin d'un contrat à durée déterminée - Service-public.fr](#)

[Contrat unique d'insertion - Service-public.fr](#)

[Article L1242-17 du Code du travail relatif à l'information sur les postes à pourvoir-Légifrance](#)

[Rompre un CDD : comment faire ? - Editions Tissot](#)

[Article R1221-5-1 du Code du travail relatif aux informations dues à tous les salariés - Légifrance](#)

Mots clés : #CDD #CDI #Préavis #Carence #Rémunération #Contrat #Droits #Périodedessai