

CDD : mentions obligatoires et requalification en CDI

Description

Le [contrat à durée déterminée](#) (CDD) est un contrat d'exception. Il ne peut être conclu que dans des cas strictement prévus par la loi et doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Par définition, le CDD revête un caractère temporaire. Il a vocation à permettre à l'employeur d'embaucher pour une tâche particulière dans le cadre de circonstances elles aussi particulières ([accroissement temporaire de l'activité](#), remplacement d'un salarié ou encore emploi saisonnier).

Par conséquent, le législateur prévoit la possibilité de requalifier le contrat en cas d'irrégularité.

[Modèle de contrat de travail CDD](#)[Télécharger notre guide sur le CDD](#)

Quelles sont les conditions de recours au CDD ?

Le [contrat à durée indéterminée](#) (CDI) est la forme générale de contrat permettant de régir les relations de travail. Dès lors, le CDD n'est autre qu'un **contrat d'exception**.

À ce titre, l'employeur ne peut y avoir recours que dans le cadre fixé par la loi.

Ce type de [contrat de travail](#) est conclu pour la réalisation d'une **tâche précise et temporaire**. Il intervient notamment en cas :

- de [remplacement d'un salarié](#) ;
- d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- d'emploi saisonnier.

Il existe également des CDD spéciaux tels que les CDD :

- [d'usage](#) ;
- [seniors](#) ;
- de vendanges ;
- [d'insertion](#) ;
- etc...

Par ailleurs, le contrat à durée déterminée est généralement conclu pour une durée limitée précisée dans le contrat. Le Code du travail prévoit que cette durée ne peut excéder **18 mois** (renouvellements compris). Ce même Code précise également que le CDD ne peut pas être renouvelé au delà de 2 fois pour un même poste.

À noter : La durée d'un CDD n'est pas toujours fixe. Il existe des [CDD à terme imprécis](#). Dans ces cas particuliers, le salarié sait qu'il est embauché temporairement mais ne connaît pas la date de fin de son contrat.

Quelles sont les mentions obligatoires du CDD ?

La conclusion d'un CDD requiert un certain formalisme.

Tout d'abord, ce contrat doit obligatoirement être écrit, rédigé en français et signé par le salarié.

De plus, tout CDD peut être conclu pour l'un des motifs suivants :

- Le remplacement d'un salarié ;
- L'accroissement temporaire de l'activité ;
- L'emploi à caractère saisonnier.

Ainsi, le motif du recours au CDD doit explicitement être indiqué dans le contrat. En effet, l'[article L1242-12 du Code du travail](#) impose de définir précisément le [motif du CDD](#).

Ledit article énumère également les mentions obligatoires devant apparaître dans le contrat à durée déterminée :

1. Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
2. La date du terme et, le cas échéant, une [clause de renouvellement](#) lorsqu'il comporte un terme précis ;
3. La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4. La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;
5. L'intitulé de la convention collective applicable ;
6. La durée de la [période d'essai](#) éventuellement prévue ;
7. Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
8. Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Zoom : Le contrat à durée déterminée est un contrat strictement encadré par la loi. En effet, le législateur veille à ce qu'il soit toujours conclu dans le respect des conditions imposées, dans le but de préserver son caractère exceptionnel. Afin d'éviter toute erreur lors de la rédaction du contrat, LegalPlace vous propose un [modèle de CDD](#). Il vous suffit de remplir notre questionnaire personnalisé puis de télécharger le document. Votre contrat est prêt et conforme à la réglementation en vigueur !

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

L'[article L1245-1 du Code du travail](#) dispose qu'est réputé à durée indéterminée, tout contrat de travail ayant été conclu en méconnaissance des dispositions relatives au contrat à durée déterminée. Cela signifie qu'un contrat prétendument conclu à durée déterminée peut être requalifié de contrat à durée indéterminée dès lors que l'une des conditions imposées par la loi n'aurait pas été respectée.

La [requalification d'un CDD en CDI](#) est donc la sanction prévue en cas d'irrégularité.

Pour obtenir cette requalification, le salarié devra **saisir le conseil de prud'hommes**. Il a la possibilité de le faire dans les cas suivants :

- le CDD concerne un emploi permanent ;
- le contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié suspendu suite à un conflit collectif de travail ;
- les travaux à réaliser sont particulièrement dangereux ;
- le contrat ne prévoit pas de terme ou de durée minimale ;
- la durée totale du CDD dépasse les durées prévues par la loi ;
- le contrat n'a pas été établi par écrit ou ne contient pas l'un des éléments

nécessaires à l'établissement d'un CDD (motif du recours au CDD, convention collective applicable, etc...) ;

- la relation contractuelle se poursuit après le terme prévu dans le contrat ;
- le CDD a été renouvelé plus de 2 fois ou les conditions de renouvellement n'ont pas été respectées ;
- le délai de carence applicable n'a pas été respecté.

En revanche, bien que le Code du travail prévoit que *“le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche”*, l'absence de transmission du contrat dans ce délai ne justifie pas la requalification du contrat de travail.

Néanmoins, le non-respect de ce délai ouvre droit à une indemnité pour le salarié, celle-ci étant à la charge de l'employeur.

Lorsque le salarié saisit le Conseil de prud'hommes pour une demande de requalification de son CDD en CDI, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un **délai d'un mois** suivant sa saisine.

Si le Conseil de prud'hommes requalifie le contrat, il accorde au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

Attention : Le salarié dispose d'un délai de 12 mois à partir de la date de fin du CDD pour réaliser le recours auprès du Conseil de prud'hommes.

Lorsqu'un CDD est requalifié en CDI, cette requalification a un effet rétroactif et immédiat. On considère alors que le CDD n'a jamais existé et que le salarié est en CDI depuis sa date d'embauche. Il bénéficie alors des avantages et des indemnités liés à ce statut.

FAQ

Quelles sont les mentions obligatoires d'un contrat à durée déterminée ?

Le contrat à durée déterminée doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires, en plus des mentions devant apparaître dans tout contrat de travail. Notamment, le CDD doit contenir : le nom et la qualification de la personne remplacée (en cas de remplacement), la durée minimale du contrat, le motif du recours au CDD,

la désignation du poste et les risques éventuels pour la santé, ainsi que la rémunération et ses accessoires.

Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de travail ?

De manière générale, le contrat de travail doit comporter les mentions suivantes : la nature du contrat, les coordonnées de l'employeur et du salarié, la date de début du contrat, le poste occupé, le lieu d'exécution du contrat, la rémunération (avec son détail et son mode de calcul), la durée des congés payés et la méthode de calcul utilisée, le nombre d'heures de travail hebdomadaires, les coordonnées de l'organisme de sécurité sociale et de la caisse de retraite de l'employeur, ainsi que la convention collective applicable.

Quelles sont les clauses obligatoires pour un contrat de travail à temps partiel ?

Le contrat de travail à temps partiel doit comporter les mentions obligatoires dans tout contrat de travail. Toutefois, il faudra bien y préciser la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle et les modalités de fixation des horaires de travail et de répartition du temps de travail.