

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Conclusion du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Remplacement de plusieurs salariés en CDI par un salarié en CDD ou en intérim – 23 décembre 2022

L'article 6 de la [loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022](#) prévoit qu'un salarié en CDD ou en intérim peut remplacer plusieurs salariés en CDI absents.

Un décret à paraître doit déterminer les conditions d'application de cet article.

Les informations contenues dans cette page restent d'actualité et seront modifiées dès l'entrée en vigueur du texte.

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](#) par un juge du CDD en CDI.

À savoir

si le salarié est un mineur non émancipé, l'autorisation d'un représentant légal est nécessaire.

Le site du Code du travail numérique propose un modèle de contrat :

- [Modèle – Contrat de travail à durée déterminée \(CDD\)](#)

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](#) par un juge en CDI.

Attention

les [cas de recours](#) au CDD sont limités.

Durée

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

Date de fin du contrat

Clause de [renouvellement](#) si le CDD est amené à être prolongé

Durée minimale si le contrat ne comporte pas de [terme précis](#)

Durée de la [période d'essai](#)

À noter

la mention de la durée hebdomadaire du travail est obligatoire si le salarié travaille [à temps partiel](#).

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 suspendu	Fin de l'absence du salarié remplacé. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 18 mois.
Contrat de travail conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale	Fin de l'absence. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 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	Réalisation de l'objet du contrat et dans la limite de 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 <u>formation professionnelle</u>	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

Remise au salarié

Le contrat de travail doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables 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.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Modèle – Contrat de travail à durée déterminée (CDD)
Modèle de document

Textes de référence

- Code du travail : articles L1242-7 à L1242-9
Fixation du terme et durée du contrat
- Code du travail : articles L1242-12 à L1242-13
Forme, contenu et transmission du contrat
- Code du travail : articles L1245-1 à L1245-2
Requalification du contrat



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30