



Le CDD : forme et mentions obligatoires

publié le **23/01/2014**, vu **2046 fois**, Auteur : [Camille CIMENTA](#)

Le CDD pour contrat à durée déterminée est un des contrats de travail les plus utilisés. Mais contrairement aux idées reçues et malgré la situation précaire qu'il impose, ce contrat exige un formalisme très strictement encadré par le code du travail. L'objet de cet article est donc de présenter sommairement la forme et les mentions obligatoires du CDD.

La forme du CDD

Contrairement au CDI qui peut être conclu oralement, le **CDD doit être conclu obligatoirement par écrit** : c'est ce qu'impose l'[article L. 1245.12](#) du code du travail qui dispose que "*le CDD est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée*".

L'[article L. 1242-13](#) précise que **l'employeur doit remettre le contrat écrit au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent l'embauche**. Passé ce délai, le contrat est réputé non écrit.

La jurisprudence a précisé que l'absence de signature du contrat par le salarié équivalait à une absence d'écrit.

La durée du CDD

[Article L. 1242-7](#) : **Le CDD comporte un terme précis ou imprécis.**

Le terme sera précis chaque fois qu'il sera conclu de telle date à telle date, ex : conclu du 15 janvier 2014 au 15 mai 2014.

Le terme sera imprécis lorsqu'il est conclu jusqu'à la survenance d'un événement dont la date est incertaine : en général pour un CDD de remplacement.

[Article L. 1242-8](#) : **La durée du CDD ne peut en principe excéder 18 mois**. Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée effective dans le service d'un salarié recruté en CDI ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. La durée peut être portée à 24 mois lorsque le contrat est exécuté à l'étranger ou qu'il est conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail.

Mentions obligatoires du CDD

[Article L. 1242-12](#) : Le CDD comporte :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

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 prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, 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.

L'absence d'une de ces mentions dans le contrat entraîne automatiquement la requalification du contrat en CDI.

La rupture du CDD

Article L. 1243-1 : Sauf accord des parties, le CDD ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. La rupture anticipée à l'initiative unilatérale de l'une des parties donne lieu au paiement de dommages et intérêts pour la partie lésée.

Le CDD présente donc un formalisme beaucoup plus stricte que le CDI et qui en cas de non respect entraîne de lourdes conséquences pécuniaires pour l'employeur.

Pour toutes questions rendez-vous sur <http://info-juriste.com/>