



COMMENT BIEN REDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL ? LE CDD

publié le **04/02/2021**, vu **1974 fois**, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Le cabinet Grelin & Associés vous propose une série d'articles consacrés aux principaux enjeux de la rédaction du contrat de travail et de ses différentes clauses. Cette semaine : le contrat à durée déterminée.

L'article L. 1242-12 du code du travail prévoit que le contrat de travail à durée déterminée doit être formalisé par un écrit signé des deux parties. À défaut, le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée.

L'article L. 1242-13 du même code impose à l'employeur de remettre son contrat de travail au salarié recruté en CDD dans un délai de 2 jours ouvrables suivant l'embauche, sous peine de devoir lui verser une indemnité pouvant être égale à 1 mois de salaire.

Le non-respect de ces obligations, et de certaines autres qui seront évoquées plus bas, est également passible d'une amende pénale de 3 750 euros. En cas de récidive, cette peine peut être portée jusqu'à 7 500 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement.

L'employeur qui souhaite avoir recours au contrat à durée déterminée a donc intérêt à porter un soin tout particulier à la rédaction du contrat qu'il devra remettre au salarié.

Les règles de principe concernant les mentions obligatoires du CDD (article L. 1242-12 du code du travail) sont les suivantes :

- **Le CDD doit comporter la définition précise de son motif :**

Les motifs de recours au CDD sont énumérés de façon limitative aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail. Celui de ces motifs qui justifie le recours au CDD envisagé par l'employeur doit impérativement être mentionné de façon suffisamment précise par le contrat.

À cet égard, la jurisprudence fait preuve d'une certaine sévérité, notamment lorsque le motif du CDD est le remplacement d'un salarié absent.

En effet, dans cette hypothèse, la Cour de cassation a réaffirmé très récemment (Cass. soc., 20 janvier 2021, n°19-21.535 FS-PI) que le contrat doit mentionner à la fois le nom du salarié absent et sa qualification. La mention de la catégorie professionnelle du salarié remplacé est insuffisante, les termes du contrat devant permettre d'identifier clairement le poste du salarié remplacé et sa classification.

Il convient en outre de prendre garde à ne mentionner qu'un seul motif.

La méconnaissance de cette obligation est sanctionnée par la requalification du contrat en CDI.

- **Le CDD doit comporter une clause relative au terme du contrat**

Le terme du CDD peut être de deux natures différentes.

En principe, le CDD est conclu avec un terme précis, c'est-à-dire que la date exacte de la fin du contrat est connue et déterminée dès sa signature.

Toutefois, par exception, dans certains cas limitativement énumérés par l'article L. 1242-7 du code du travail, le CDD peut comporter un terme imprécis. Cela signifie que l'événement mettant fin au contrat est déterminé (retour du salarié absent, fin d'une saison agricole...) mais que la date exacte de sa survenance n'est pas encore connue.

Les mentions obligatoires relatives au terme du contrat diffèrent selon que son terme est précis ou imprécis. L'article L. 1242-12 du code du travail dispose ainsi que le CDD doit mentionner :

- La date du terme lorsqu'il comporte un terme précis ;
- La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

Attention, la détermination de la date de fin du contrat, en cas de terme précis, doit tenir compte de la durée maximale applicable.

Le non-respect de ces obligations entraîne la requalification du contrat en CDI.

- **Autres mentions obligatoires du CDD**

Le contrat à durée déterminée doit indiquer :

- L'intitulé de la convention collective applicable ;
- Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

L'absence de ces mentions n'est toutefois pas de nature à entraîner la requalification du contrat en CDI.

Le CDD doit encore mentionner la désignation du poste de travail et de l'emploi occupé. Le contrat doit préciser si le poste présente des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié, au sens de l'article L. 4154-2 du code du travail.

- Clauses optionnelles courantes

Le CDD peut comporter une clause relative à la période d'essai.

Il n'est pas obligatoire de stipuler une période d'essai au contrat, toutefois, en l'absence de mention expresse en ce sens, l'employeur ne pourra pas s'en prévaloir.

La clause contractuelle relative à la période d'essai doit, en tout état de cause, respecter la durée maximale applicable.

Le contrat de travail peut également prévoir une clause relative au renouvellement du contrat de travail et à ces modalités. Cette clause doit également respecter les dispositions applicables en matière de durée maximale du CDD.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

Retrouvez les autres articles de notre série consacrée à la rédaction du contrat de travail :

- [Comment bien rédiger un contrat de travail ? La clause de non-concurrence](#)

- [Comment bien rédiger un contrat de travail ? La clause de mobilité](#)

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : contrat de travail ; contrat à durée déterminée ; CDD ; CDI ; rédaction ; mentions obligatoires ; conformité ; clause contractuelle ; motif de recours ; durée du contrat ; durée maximale ; durée minimale ; terme du contrat ; terme précis ; terme imprécis ; requalification ; CDD de remplacement ; convention collective ; rémunération ; salaire ; retraite ; prévoyance ; mutuelle ; période d'essai ; renouvellement.