

# Contrat à durée déterminée

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.

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. Conclu en dehors du cadre légal, le CDD peut être requalifié par le conseil de prud'hommes, à la demande du salarié, et directement en bureau de jugement, en contrat à durée indéterminée ([art. L. 1245-2 du C. trav.](#)).

## Mentions obligatoires

Le CDD doit obligatoirement être écrit, comporter la définition précise de son motif, le terme prévu, ainsi qu'un certain nombre de mentions obligatoires énumérées ([art. L. 1242-12 du C. trav.](#)). Il doit être remis au salarié dans les deux jours du début d'activité.

Ce contrat peut prévoir un terme imprécis lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent ou lorsqu'il est saisonnier. Il doit alors mentionner une durée minimale.

Un délai de carence est en principe obligatoire entre deux CDD, conformément aux dispositions prévues par les articles [L. 1244-3](#) et [L. 1244-4](#) du Code du travail, sauf dans certains cas.

## Fin du contrat

Le CDD cesse de plein droit à l'échéance du terme sans que l'employeur doive respecter un délai de prévenance, sauf clause contractuelle ou conventionnelle en ce sens ou pour le CDD à objet défini pour lequel un tel délai est imposé. La rupture anticipée n'est pas possible sans accord entre le salarié et l'employeur, sauf faute grave,

faute lourde ou cas de force majeure, ou pour inaptitude constatée par le médecin du travail.

Le CDD peut également être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche en CDI. Lorsque le CDD est à objet défini, il peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion ;

**Si l'employeur rompt le contrat** en dehors des cas autorisés par la loi, le salarié a droit à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme prévu par le contrat.

**Si c'est le salarié qui est à l'origine de la rupture**, il peut être condamné à indemniser l'employeur pour le préjudice qu'il lui cause. Lorsque le CDD prend fin, le salarié perçoit, en principe, une indemnité de fin de contrat représentant 10 % du total brut des rémunérations versées (sauf dans certains cas particuliers). Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut limiter cette indemnité sur la base de 6 %, dès lors que le salarié en CDD bénéficie d'un accès privilégié à la formation professionnelle.

**En savoir plus** : la fiche 1.2.2 « [Le contrat à durée déterminée](#) » sur [droits.nvo.fr](https://droits.nvo.fr)

---

FICHE ÉCRITE EN COLLABORATION  
AVEC NVO DROITS  
> <https://droits.nvo.fr> <