

# CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE (CDD)

EMPLOYEUR	SALARIÉ(E)
[Raison sociale de l'entreprise]	[Prénom et Nom du salarié]

Période : du [JJ/MM/AAAA] au [JJ/MM/AAAA]

**⚠ Attention :** Le CDD est un contrat d'exception — il ne peut être conclu que pour les motifs limitativement énumérés par le Code du travail (art. L1242-2). Tout CDD conclu en dehors de ces cas ou comportant des mentions manquantes peut être requalifié en CDI par le juge.

**i Note :** Ce document est un modèle à adapter à votre situation. Les mentions entre crochets [ ] sont à compléter. Vérifiez sa conformité avec la convention collective applicable et le Code du travail en vigueur.

## PRÉAMBULE

Entre les soussignés :

### L'Employeur :

Dénomination sociale : [ ]  
Forme juridique : [ ]  
SIRET : [ ]  
Siège social : [ ]  
Représenté(e) par : [Prénom Nom, en qualité de ...]

### Le (La) Salarié(e) :

Nom et prénom : [ ]  
Date de naissance : [ ]  
Adresse : [ ]  
Numéro de Sécurité sociale : [ ]  
Nationalité : [ ]

Il a été convenu ce qui suit :

## Article 1 – Motif de recours au CDD

Conformément à l'article L1242-2 du Code du travail, le présent contrat est conclu pour le motif suivant :

**Motif de recours :** [Choisir parmi les motifs légaux ci-dessous]

Motifs autorisés (art. L1242-2)	Motifs autorisés (art. L1242-2 suite)
<input type="checkbox"/> Remplacement d'un salarié absent <input type="checkbox"/> Accroissement temporaire d'activité <input type="checkbox"/> Emploi saisonnier <input type="checkbox"/> Contrat d'usage (secteur spécifique)	<input type="checkbox"/> Attente d'entrée en service d'un CDI <input type="checkbox"/> Commande exceptionnelle à l'exportation <input type="checkbox"/> Travaux urgents de sécurité <input type="checkbox"/> Remplacement d'un non-salarié (gérant, etc.)

**Nom du salarié remplacé (si remplacement) :** [ \_\_\_\_\_ ]

**Motif de l'absence ou de la vacance :** [ \_\_\_\_\_ ]

**i Note :** En cas de remplacement, les nom, prénom et qualification du salarié remplacé sont obligatoires (art. L1242-12). En cas d'accroissement d'activité, précisez la nature et la durée prévisible du surcroît.

## Article 2 – Durée et terme du contrat

Le présent contrat est conclu pour la période suivante :

**Date de début :** [ \_\_\_\_\_ ]

**Date de fin (terme précis) :** [JJ/MM/AAAA] — OU — *terme imprécis (voir ci-dessous)*

**i Note :** Terme imprécis : si le motif est un remplacement ou un emploi saisonnier, le contrat peut ne pas comporter de date de fin précise — il prend alors fin à la réalisation de l'objet (retour du salarié, fin de saison). Dans ce cas, une durée minimale est obligatoire.

**Durée minimale garantie (si terme imprécis) :** [ex. 1 mois minimum]

**⚠ Attention :** Durées maximales légales (renouvellement inclus) : 18 mois en principe ; 24 mois pour commande à l'exportation ou travaux urgents ; 9 mois pour attente d'un CDI ou travaux urgents de sécurité. Les contrats d'usage et saisonniers n'ont pas de durée maximale fixée par la loi.

## Article 3 – Renouvellement (optionnel)

Le présent CDD pourra être renouvelé, conformément à l'article L1243-13 du Code du travail, dans les conditions suivantes :

**Nombre de renouvellements possibles :** [ex. 1 fois] — durée totale maximale à respecter

**i Note :** Depuis la loi du 29 mars 2018, le CDD peut être renouvelé jusqu'à 2 fois (au lieu d'une seule fois avant cette réforme), dans la limite de la durée maximale légale applicable au motif. Le renouvellement doit faire l'objet d'un accord écrit avant le terme du contrat initial (avenant).

## Article 4 – Fonctions et qualification

**Intitulé du poste :** [\_\_\_\_\_]

**Classification / Coefficient :** [\_\_\_\_\_]

**Statut :** [Ouvrier / Employé / Agent de maîtrise / Cadre]

Le (La) Salarié(e) exercera les missions principales suivantes :

- [Décrire la mission principale 1]
- [Décrire la mission principale 2]
- [Décrire la mission principale 3]

Le (La) Salarié(e) percevra une rémunération au moins égale à celle que percevrait un salarié en CDI de l'entreprise occupant le même poste, conformément au principe d'égalité de traitement.

## Article 5 – Lieu de travail

**Lieu d'exécution principal :** [\_\_\_\_\_]

Le (La) Salarié(e) pourra être amené(e) à se déplacer ponctuellement dans le cadre de ses fonctions.

Télétravail : [Préciser si applicable] ou [Sans objet].

## Article 6 – Durée du travail

**Durée hebdomadaire :** [ex. 35 heures / semaine]

**Répartition des jours :** [ex. du lundi au vendredi]

**Horaires habituels :** [ex. 9h00 – 17h00, pause déjeuner 1h]

## Article 7 – Rémunération

**Salaire brut mensuel :** [\_\_\_] € bruts / mois

**Sur une base de :** [ex. 151,67 heures / mois]

La rémunération est versée mensuellement, le [quantième] de chaque mois, par virement bancaire.

Avantages complémentaires :

- [Tickets-restaurant, mutuelle, autre — préciser]

- [Sans avantage complémentaire particulier]

**i Note** : Le salarié en CDD bénéficie des mêmes avantages collectifs que les salariés en CDI (art. L1242-14 C.trav.) : accès aux équipements collectifs, avantages conventionnels, participation aux activités du CSE, etc.

## Article 8 – Période d’essai

Conformément à l’article L1242-10 du Code du travail, le présent contrat est soumis à une période d’essai.

Durée de la période d’essai : [ \_\_\_\_\_ ]

**⚠ Attention** : La période d’essai est calculée à raison d’un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines si la durée initiale est inférieure ou égale à 6 mois, et dans la limite d’un mois au-delà. Vérifier les dispositions conventionnelles applicables qui peuvent prévoir des durées différentes.

## Article 9 – Congés payés

Le (La) Salarié(e) acquiert des congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Si le contrat prend fin avant que le (la) Salarié(e) ait pu solder l’ensemble de ses congés acquis, une indemnité compensatrice de congés payés lui sera versée dans le solde de tout compte, conformément à l’article L3141-28 du Code du travail.

## Article 10 – Indemnité de fin de contrat (IFC)

Au terme du présent contrat, le (la) Salarié(e) percevra une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la durée du contrat, conformément à l’article L1243-8 du Code du travail.

**⚠ Attention** : L'IFC n'est pas due dans les cas suivants : contrat saisonnier, contrat d'usage (si la convention collective le prévoit), refus par le salarié d'un CDI pour le même poste, rupture à l'initiative du salarié, faute grave ou force majeure.

**i Note** : Une convention collective peut porter ce taux à un taux supérieur à 10 %. Elle ne peut en revanche pas le réduire en dessous de 6 % (pour les contrats de professionnalisation).

## Article 11 – Rupture anticipée

Le CDD ne peut être rompu avant son terme qu’dans les cas limitatifs prévus par la loi (art. L1243-1 C.trav.) :

- Accord amiable écrit entre les parties ;
- Faute grave de l’une ou l’autre des parties ;
- Force majeure ;
- Inaptitude constatée par le médecin du travail ;
- Embauche du (de la) salarié(e) en CDI (le salarié doit respecter un préavis d’une durée égale à un jour par semaine restant à courir, dans la limite de 2 semaines).

**⚠ Attention :** Toute rupture anticipée en dehors de ces cas ouvre droit pour la partie lésée à des dommages-intérêts correspondant au moins au montant des salaires restant dû jusqu'au terme.

## Article 12 – Obligations professionnelles

Le (La) Salarié(e) s'engage à :

- Respecter le règlement intérieur, les chartes et procédures internes.
- Consacrer son activité professionnelle à l'exécution de ses fonctions pendant toute la durée du contrat.
- Restituer à la fin du contrat l'ensemble du matériel et des équipements mis à sa disposition.

## Article 13 – Confidentialité

Le (La) Salarié(e) s'engage à observer la plus stricte confidentialité sur toutes les informations dont il (elle) aura connaissance dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, pendant toute la durée du contrat et après sa rupture.

## Article 14 – Protection des données personnelles

Dans le cadre du contrat, l'Employeur collecte et traite des données personnelles concernant le (la) Salarié(e) conformément au RGPD et à la loi Informatique et Libertés. Le (La) Salarié(e) dispose de droits d'accès, de rectification et d'opposition qu'il (elle) peut exercer auprès du service RH.

## Article 15 – Dispositions diverses

Le présent contrat est régi par les dispositions du Code du travail et par la convention collective applicable.

Convention collective applicable :

[ \_\_\_\_\_ ]

Code IDCC :

[ \_\_\_\_\_ ]

Toute modification du présent contrat devra faire l'objet d'un avenant écrit signé par les deux parties.

En cas de litige, les parties s'efforceront de trouver une solution amiable. À défaut, le différend sera porté devant le Conseil de Prud'hommes compétent.

## SIGNATURES

Fait en deux exemplaires originaux, dont un remis à chaque partie.

Lieu et date :

[ \_\_\_\_\_ ]

**Pour l'Employeur**  
[Nom, Prénom, Qualité]

**Le (La) Salarié(e)**  
[Prénom Nom]

Signature précédée de la mention  
« Bon pour accord »

Signature précédée de la mention  
« Lu et approuvé »

---

### **ANNEXE — Documents à joindre au contrat**

Le présent contrat est complété par les documents suivants, remis au (la) Salarié(e) lors de la signature :

- Copie du règlement intérieur (si l'entreprise en est dotée)
- Notice d'information sur la mutuelle d'entreprise
- Charte informatique (si applicable)
- Fiche de poste détaillée (le cas échéant)

Le (La) Salarié(e) reconnaît avoir pris connaissance de l'ensemble de ces documents et s'engage à en respecter les dispositions.