



CDD : Règles, gestion et bonnes pratiques

PAR CAROLE. SOMMER

www.artmonie-impuls.com

A PROPOS DE L'AUTEURE

Je m'appelle Carole Sommer, DRH externalisée, formatrice et coach professionnelle au sein de Art'monie Impuls. Forte de plus de 25 années d'expérience dans l'univers des ressources humaines, j'accompagne des dirigeants, des managers et des équipes pour structurer leur organisation, sécuriser leurs pratiques RH et développer une culture managériale plus humaine.

En tant qu'entrepreneure, je suis convaincue que la performance durable d'une entreprise repose sur l'équilibre entre exigence opérationnelle et bien-être des collaborateurs.

Chez Art'monie Impuls, notre ambition est d'être le bras droit RH des dirigeants : nous accompagnons sur la stratégie RH, la mise en place de process, la sécurisations juridique, du coaching individuel (dirigeant, CODIR, managers) et d'équipe, des formations sous forme d'AFEST, des séminaires en pleine nature.

Mon approche de coach dirigeante est à la fois pragmatique et bienveillante : je pose des questions puissantes, je challenge les croyances limitantes, j'aide à structurer des plans d'action concrets... le tout dans une posture de confiance mutuelle.

Mon mantra : **"Sérieuse sur le fond, joueuse sur la forme, aventurière dans l'âme»**



TABLE DES MATIERES



- 0** INTRODUCTION
- 1** LES FONDEMENTS LEGAUX
- 2** LES MOTIFS DE RECOURS
- 3** MENTIONS OBLIGATOIRES
- 4** DURÉE ET RENOUVELLEMENT
- 5** PÉRIODE D'ESSAI
- 6** RUPTURE DU CDD
- 7** DROITS DU SALARIE
- 8** REQUALIFICATION EN CDI
- 9** ERREURS LES PLUS FRÉQUENTES
- 10** CHECK-LIST PRATIQUE

CONTRAT À DUREE INDETERMINEE

Un atout de flexibilité sociale et économique

En tant que dirigeant, vous avez certainement eu recours à de nombreuses reprises à des CDD et vous savez qu'ils sont tout à la fois un outil de flexibilité et une épée Damoclès : recrutement, des règles bien spécifiques, et parfois des situations sensibles. Pourtant, bien gérés, le recours au CDD n'est pas une contrainte : ils peuvent être **un levier de performance, un atout économique, une réponse à un besoin de flexibilité.**

Ce guide a pour ambition d'être votre « boussole RH » : un document pratico-juridique, à garder sous la main, pour vous accompagner dans la gestion des CDD. Il est nourri par notre expertise DRH et de consultants.

Notre objectif : faire de vous un dirigeant informé, serein et capable d'arbitrer avec justesse entre les impératifs légaux et le bien-être de vos équipes.



GEREZ LA DYNAMIQUE HUMAINE DE VOTRE ENTREPRISE

Elle incarne un enjeu humain, organisationnel et stratégique. Bien plus qu'un simple droit acquis, les congés payés sont un espace de respiration, un outil de régulation du stress et un marqueur fort de la qualité de vie au travail. Leur bonne gestion traduit la maturité d'une entreprise : celle qui sait conjuguer exigence et attention, productivité et respect du vivant.

Pour les dirigeants, c'est un terrain d'expression du leadership moderne — un leadership qui allie clarté des règles, sens du collectif et confiance dans l'autonomie des collaborateurs. Gérer les congés, c'est en réalité **gérer la dynamique humaine** de l'entreprise : prévoir, équilibrer, dialoguer, arbitrer.



Nos experts vous accompagnent dans votre quotidien RH sous différents formats (Externalisation, formation, coaching, atelier..). Ces accompagnements peuvent, sous conditions, faire l'objet de prise en charge.

Prenez le temps d'un échange en réservant [ICI](#) ou en appelant au 06 30 07 91 71

LE PRINCIPE : LE CDI EST LA NORME

Le contrat à durée indéterminée (CDI) constitue la forme normale et générale de la relation de travail (article L.1221-2 du Code du travail).

Le CDD est donc une exception strictement encadrée qui ne peut être utilisée que dans des cas limitativement énumérés par la loi.

Les deux conditions cumulatives (article L.1242-1) :

1. Être conclu pour l'exécution d'un objet précis ou d'une tâche précise et temporaire
2. Ne pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

⚠ Attention : Un CDD conclu en dehors du cadre légal est automatiquement requalifié en CDI. Cette requalification peut être demandée par le salarié devant le Conseil de Prud'hommes dans un délai de 2 ans à compter de la fin du contrat. Les conséquences financières sont lourdes : indemnité de requalification (minimum 1 mois de salaire), rappels de salaires, dommages-intérêts...

LES MOTIFS DE RECOURS

La loi prévoit 13 cas de recours au CDD. Voici les principaux motifs que vous rencontrerez :

REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ ABSENT

C'est le motif le plus fréquent. Vous pouvez recruter en CDD pour remplacer :

- Un salarié absent (maladie, maternité, congés payés, formation...)
- Un salarié en passage provisoire à temps partiel
- Un chef d'entreprise, conjoint participant, associé non salarié

**Exemple pratique**

Votre assistante est en congé maternité du 15 mars au 15 juillet. Vous pouvez recruter une remplaçante en CDD pour cette période. Le contrat devra mentionner expressément le nom, la qualification et le poste de la salariée remplacée.

 **Jurisprudence** : Cour de Cassation, 13 novembre 2025, n° 24-14.259

La Cour a rappelé que lorsqu'un CDD de remplacement est conclu sans terme précis, l'employeur doit prouver la date exacte de cessation d'activité du salarié remplacé. Informez systématiquement par écrit le salarié en CDD du retour de la personne remplacée.

ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ


Vous pouvez recourir au CDD en cas de surcroît ponctuel ou récurrent d'activité :

- Accroissement ponctuel (ex : fêtes de fin d'année)
- Tâche occasionnelle (ex : déménagement, installation système)
- Commande exceptionnelle à l'exportation

! INTERDICTION APRÈS LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Vous ne pouvez PAS conclure de CDD pour accroissement d'activité dans les 6 mois suivant un licenciement économique sur le même poste, sauf si :

- Le CDD a une durée < 3 mois ET n'est pas renouvelé
- Il s'agit d'un poste différent

 **Jurisprudence** : Cass. soc., 24 janvier 2024, n° 22-11.589

La simple mention « surcroît temporaire d'activité » ne suffit pas. L'employeur doit rapporter la preuve de la réalité de ce motif sous peine de déqualification du CDD en CDI.

MENTIONS OBLIGATOIRES

IFORMALISME ECRIT : OBLIGATION ABSOLUE


Le CDD doit être écrit (article L.1242-12). À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat doit être transmis au salarié **au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.**

LES 10 MENTIONS OBLIGATOIRES

L'article L.1242-12 impose :

1. La définition PRÉCISE du motif (« remplacement de Mme Dupont, assistante, en congé maternité »)
2. Le nom et qualification de la personne remplacée (si applicable)
3. La date du terme OU la durée minimale
4. La désignation du poste de travail
5. L'intitulé de la convention collective
6. La durée de la période d'essai (si prévue)
7. Le montant de la rémunération et composantes
8. La caisse de retraite complémentaire
9. L'organisme de prévoyance -santé
10. La clause de renouvellement (si prévue)

 **Jurisprudence** : Cass. soc., 27 novembre 2025, n° 23-12.503

Absence du motif précis = requalification en CDI. La Cour a sanctionné un employeur qui avait mentionné « accroissement temporaire d'activité » sans plus de précision. Le motif doit être circonstancié et permettre d'identifier la situation exacte.

DUREE MAXIMALE

La durée du CDD varie selon le motif, renouvellement inclus :

- 18 mois maximum (cas général)
- 24 mois pour commande export
- 9 mois en attente CDI
- Durée de la saison pour CDD saisonniers
- Pas de durée max pour CDD d'usage

RENOUVELLEMENT

Le CDD peut être renouvelé 2 fois maximum (soit 3 contrats total), à condition que :

1. Clause prévue dans le contrat initial
2. Durée totale \leq durée maximale autorisée
3. Renouvellement formalisé par écrit (avenant)

DELAI DE CARENCE

Entre deux CDD successifs sur le même poste, respectez un délai de carence :

- CDD \geq 14 jours : délai = 1/3 de la durée
- CDD < 14 jours : délai = 1/2 de la durée

Exceptions : Pas de délai pour CDD saisonniers, d'usage, ou remplacement d'un nouveau salarié absent.

DUREE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

La période d'essai est calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines si CDD \leq 6 mois
- 1 mois si CDD $>$ 6 mois

Exemple

Exemple : CDD de 4 mois = 16 semaines \rightarrow période d'essai de 16 jours, plafonnée à 14 jours (2 semaines).

RENOUVELLEMENT INTERDIT

IMPORTANT : Contrairement au CDI, la période d'essai du CDD ne peut **JAMAIS** être renouvelée (article L.1242-10).

REDUCTION DANS CERTAINES SITUATIONS

Lorsqu'un salarié passe d'un ou plusieurs CDD à un CDI, la durée des CDD doit être déduite de la période d'essai du CDI (article L.1243-11).

 **Jurisprudence** : Cass. soc., 19 juin 2024, n° 23-10.783

La Cour a précisé que cette déduction s'applique même si :

- Les CDD ont été séparés par des interruptions
- Le salarié a travaillé dans différents services
- Il n'y a pas eu de discontinuité fonctionnelle



Exemple : Vous recrutez une infirmière :

- CDD 1 : 18 mai - 31 mai (2 semaines)
- CDD 2 : 1er juin - 30 juin (4 semaines)
- CDD 3 : 1er août - 30 août (4 semaines)
- CDI : 4 septembre (période d'essai 2 mois)

Résultat : 10 semaines de CDD déduites \rightarrow Il ne reste AUCUNE période d'essai pour le CDI.

⚠ Vigilance : Multiplier les CDD avant un CDI pour « tester » un salarié est illicite et peut entraîner la nullité de la rupture de période d'essai du CDI. Il en est de même lorsque le salarié intervenait en prestataire de service sur les mêmes missions. La durée du contrat de prestation est déduite de la période d'essai.



Règle 6

RUPTURE DU CDD

PRINCIPE : FIN AUTOMATIQUE À L'ECHEANCE

Le CDD prend fin automatiquement à la date prévue ou à la réalisation de son objet. En dehors de la période d'essai, le CDD ne peut être rompu avant son terme qu'exceptionnellement.

CAS DE RUPTURE ANTICIPEE

Hors période d'essai, le CDD ne peut être rompu que dans **5 cas limitativement** prévus (L.1243-1 et L.1243-2) :

1. Commun accord (écrit obligatoire)
2. Faute grave (procédure disciplinaire)
3. Force majeure
4. Inaptitude constatée par médecin du travail
5. Embauche en CDI (initiative salarié)



Cas 1 : Rupture d'un commun accord

Les deux parties peuvent convenir de mettre fin au CDD. Cet accord doit être formalisé par écrit.

⚠ Important : Ce n'est PAS une rupture conventionnelle. Le salarié conserve : prime de précarité et indemnité de congés payés.

Cas 2 : Faute grave

La procédure disciplinaire est obligatoire.

Conséquences : Pas de prime de précarité. Pas de préavis. Versement des congés payés.

Cas 5 : Embauche en CDI (salarié)

Le salarié peut rompre s'il justifie d'une embauche en CDI ailleurs. Il doit le notifier par écrit, fournir preuve de l'embauche (contrat CDI) et respecter un préavis : 1 jour par semaine, plafonné à 2 semaines

Conséquence : Pas de prime de précarité.

SANCTIONS EN CAS DE RUPTURE ABUSIVE

Le salarié a droit à des dommages-intérêts au moins égaux aux rémunérations jusqu'à la fin du contrat(L.1243-4) + une prime de précarité et congés payés.

Rupture abusive par le salarié : L'employeur peut demander des dommages-intérêts (coûts de remplacement, désorganisation...).

Le salarié perd sa prime de précarité et peut se voir refuser le chômage (assimilé à démission sans motif légitime).





Règle 7

DROITS DU SALARIE

EGALITE DE TRAITEMENT

Le salarié en CDD bénéficie des mêmes droits que les salariés en CDI :

- Même rémunération pour travail de valeur égale
- Accès à la formation professionnelle
- Accès aux équipements collectifs (restaurant, salle de sport...)
- Prise en compte dans les effectifs (prorata temporis)
- Protection sociale complète

CONGES PAYES

Le salarié acquiert des congés payés : 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. À la fin du CDD, s'il n'a pas pu prendre ses congés, il perçoit une indemnité compensatrice de congés payés (10 % de la rémunération brute totale).

INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT (PRIME DE PRÉCARITÉ)

À l'issue du CDD, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat pour compenser la précarité.

Montant

- 10 % de la rémunération brute totale (sauf convention plus favorable).
- Certaines conventions prévoient 6 % en contrepartie d'un accès privilégié à la formation.

Cas de non-paiement

L'indemnité n'est PAS due si :

- Poursuite en CDI à l'issue
- Refus d'un CDI pour même emploi
- CDD saisonnier ou d'usage
- Contrats aidés
- Rupture à l'initiative du salarié (sauf inaptitude)
- Faute grave

 **Jurisprudence** : Cass. soc., 3 juillet 2024, n° 23-12.340

Pour échapper au paiement de la prime, l'employeur doit proposer le CDI AVANT que le salarié n'ait exprimé sa volonté de ne pas renouveler.

L'employeur avait proposé la transformation en CDI après que la salariée ait manifesté son refus de renouvellement. Cette proposition tardive ne dispensait pas du paiement de l'indemnité.





Règle 8

REQUALIFICATION EN CDI

CHECKLIST LÉGALE

Les Causes de Requalification

Un CDD peut être requalifié en CDI dans les cas suivants :

- Absence d'écrit ou non transmis dans les 2 jours
- Absence de motif précis
- Motif non conforme à la loi
- CDD pour emploi permanent
- Succession abusive de CDD
- Poursuite au-delà du terme sans formalisation

Procédure et Délais

Le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai de 2 ans à compter de la fin du CDD.

Conséquences de la Requalification

⚖️ Jurisprudence : Cass. soc., 24 janvier 2024, n° 21-25707

Si la requalification est prononcée :

1. Le salarié est réputé avoir été en CDI dès le premier jour du premier CDD irrégulier
2. Indemnité de requalification : minimum 1 mois de salaire brut
3. Régularisation : reconstitution carrière, rappel primes, ancienneté...
4. Si rupture : licenciement sans cause → indemnités + dommages-intérêts

⚠️ **COÛT DE LA REQUALIFICATION** : Une requalification peut coûter TRÈS cher :

- Indemnité de requalification : 1 mois minimum
- Rappel de salaires et primes
- Indemnités de licenciement
- Dommages-intérêts pour licenciement abusif
- Frais de procédure



Règle 9

ERREURS LES PLUS FREQUENTES

LES 10 ERREURS LES PLUS FRÉQUENTES À ÉVITER

En tant que DRH externalisée et juriste, je constate régulièrement les mêmes erreurs chez les dirigeants de TPE/PME.

Voici le top 10 des pièges à éviter absolument :

Erreur n°1 : Motif trop vague dans le contrat

✗ Mauvais : « Remplacement d'un salarié absent »

✓ Correct : « Remplacement de Mme Marie Dupont, assistante commerciale, en congé maternité du 15 mars 2026 au 15 juillet 2026 »

Risque : Requalification automatique en CDI + indemnité minimale de 1 mois.

Erreur n°2 : Oublier de transmettre le contrat dans les délais

Le contrat écrit doit être remis au salarié au plus tard 2 jours ouvrables après l'embauche. Beaucoup de dirigeants laissent traîner...

Risque : Requalification en CDI dès le premier jour de travail.

Erreur n°3 : Utiliser le CDD pour des besoins permanents

Cas typique : Une entreprise embauche systématiquement en CDD pour « accroissement d'activité » des vendeurs pendant les fêtes de fin d'année, puis les réembauche l'année suivante, et encore l'année d'après...

Problème : Si ce besoin revient tous les ans et est prévisible, il s'agit d'un emploi lié à l'activité normale et permanente → CDD interdit (sauf CDD saisonnier avec les bonnes mentions).

Erreur n°4 : Ne pas respecter le délai de carence

Vous venez de terminer un CDD de 6 mois pour accroissement d'activité. Vous voulez recruter à nouveau sur le même poste en CDD. Vous devez attendre 2 mois (= 1/3 de 6 mois).

Erreur courante : Recruter immédiatement en pensant que « ce n'est pas le même salarié, donc pas de problème ». FAUX !





Règle 9

ERREURS LES PLUS FREQUENTES

Erreur n°5 : Multiplier les CDD avant un CDI sans déduire la période d'essai

Vous avez eu un salarié en CDD pendant 8 mois (plusieurs contrats), puis vous le passez en CDI avec une période d'essai de 2 mois. ERREUR !

Vous devez déduire les 8 mois de CDD de la période d'essai CDI.

Résultat : pas de période d'essai possible.

Erreur n°6 : Proposer le CDI trop tard

Vous voulez transformer le CDD en CDI pour éviter de payer la prime de précarité. Vous devez faire l'offre AVANT la fin du CDD, et surtout avant que le salarié n'ait manifesté son intention de partir.

Si le salarié a déjà dit qu'il ne renouvellera pas et que vous proposez ensuite le CDI, vous devrez quand même payer la prime de précarité (Cass. soc., 3 juillet 2024).

Erreur n°7 : Oublier de notifier le retour du salarié remplacé (CDD sans terme précis)

Vous avez embauché en CDD pour remplacer un salarié absent, sans terme précis (retour du remplacé). Le remplacé revient, mais vous oubliez d'informer le remplaçant par écrit.

Risque : Si le délai est trop long, le CDD peut être requalifié en CDI (Cass. soc., 13 novembre 2025).

Erreur n°8 : CDD après licenciement économique

Vous avez licencié pour motif économique. 3 mois après, vous recrutez en CDD pour accroissement d'activité sur le même poste. INTERDIT !

Vous devez attendre 6 mois (sauf CDD < 3 mois non renouvelé, ou poste différent).

Erreur n°9 : Renouveler la période d'essai en CDD

Contrairement au CDI, la période d'essai du CDD ne peut JAMAIS être renouvelée. Même avec l'accord du salarié.

Risque : Clause nulle + possibilité de contentieux.

Erreur n°10 : Rompre le CDD sans respecter les cas autorisés

Un dirigeant souhaite rompre un CDD car « le salarié ne convient pas » alors que la période d'essai est terminée.

Impossible ! Hors période d'essai, seuls 5 cas autorisent la rupture. Si vous rompez quand même, vous devrez payer au salarié les salaires jusqu'à la fin du contrat + prime de **précarité + congés payés**.





Règle 10

CHECK-LIST PRATIQUE

VOICI UNE CHECK-LIST SYNTHÉTIQUE POUR SÉCURISER VOS CDD :

✓ Avant de Recruter

- Motif figure dans les 13 cas autorisés ?
- L'emploi n'est pas lié à l'activité normale et permanente ?
- Délai de carence respecté ?
- Pas de licenciement éco sur ce poste dans les 6 derniers mois ?

✓ Rédaction du Contrat

- Contrat ÉCRIT avant le début
- Motif PRÉCIS et circonstancié
- Nom, qualification, poste du remplacé (si applicable)
- Date de terme OU durée minimale
- Les 10 mentions obligatoires présentes
- Transmission dans les 2 jours ouvrables

✓ Pendant l'Exécution

- Égalité de traitement respectée
- Renouvellement : avenant AVANT le terme initial
- Max 2 renouvellements et durée maximale OK
- Notification écrite du retour du remplacé (CDD sans terme)

✓ Fin du CDD

- Documents remis (certificat, solde de tout compte, attestation Pôle emploi)
- Prime de précarité calculée et versée (10 % sauf exception)
- Indemnité de congés payés versée
- Proposition CDI faite AVANT le terme (si souhaitée)
- Si transformation en CDI : déduction des CDD de la période d'essai



POSEZ VOS QUESTIONS A NOS EXPERTS

**CONSEIL SVP OFFERT
JUSQU'AU 31 MARS 2026**

PRENDRE RENDEZ-VOUS

