

## Faut-il préciser le salaire horaire ou mensuel dans le CDD ?

### Réponse courte

Le CDD doit obligatoirement préciser la **rémunération**, indiquée en salaire mensuel brut pour les postes à temps plein ou à durée significative, ou en salaire horaire brut pour les contrats à temps partiel, à horaires variables ou pour des missions ponctuelles.

La mention du salaire doit être **claire et sans ambiguïté**, adaptée au temps de travail convenu. Le contrat doit préciser la périodicité du paiement, les éléments variables de la rémunération et respecter le **salaire social minimum** légal ou conventionnel applicable. Une mention ambiguë peut entraîner la requalification du contrat ou l'octroi de dommages et intérêts au salarié. Toute modification en cours de contrat doit faire l'objet d'un **avenant écrit** signé par les deux parties, sous peine de sanctions civiles ou administratives.

### Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont la date de fin ou la durée est fixée dès la signature. Il doit être établi par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires, dont les **conditions de rémunération**. La rémunération constitue un élément essentiel du contrat, déterminant les droits et obligations des parties.

### Conditions d'exercice

L'article L.121-4 du Code du travail impose que tout contrat de travail, y compris le CDD, mentionne le montant de la rémunération ainsi que les éléments accessoires éventuels. L'obligation s'applique sans distinction selon la durée ou le volume horaire du contrat.

Situation	Mode de mention recommandé
<b>CDD à temps plein</b>	Salaire mensuel brut
<b>CDD à temps partiel</b>	Salaire horaire brut pour une meilleure transparence
<b>CDD à horaires variables</b>	Salaire horaire brut avec précision de la répartition
<b>Missions ponctuelles courtes</b>	Salaire horaire brut
<b>Éléments variables</b>	Primes, avantages en nature, accessoires de salaire à détailler

## Modalités pratiques

La rémunération du CDD doit être exprimée de manière à refléter fidèlement le temps de travail convenu. Plusieurs éléments doivent obligatoirement figurer dans le contrat.

Élément	Contenu obligatoire
Montant du salaire	Mensuel brut ou horaire brut selon le cas
Périodicité du paiement	Mensuelle, hebdomadaire, etc.
Éléments variables	Primes, indemnités, avantages en nature
Salaire social minimum	Le salaire ne peut être inférieur au SSM légal ou conventionnel
Modification en cours de contrat	Avenant écrit signé par les deux parties obligatoire

## Pratiques et recommandations

Il est conseillé de **privilégier le salaire mensuel brut** pour les CDD à temps plein ou à durée significative, afin d'éviter toute ambiguïté sur le montant versé. Pour les CDD à temps partiel, à horaires irréguliers ou pour des missions courtes, le salaire horaire brut permet une meilleure transparence, notamment en cas de variation du temps de travail.

Il convient également de **détailler les éléments variables** de la rémunération (primes, indemnités, avantages en nature) et de rappeler que le salaire ne peut être inférieur au salaire social minimum légal ou conventionnel applicable à la catégorie du salarié. Toute modification du mode de calcul ou du montant de la rémunération doit faire l'objet d'un **avenant écrit**, signé par les deux parties, pour garantir la sécurité juridique de la relation contractuelle.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-4</a> , point 8	Obligation de mentionner la rémunération dans le contrat de travail
Art. <a href="#">L.222-1</a> et s.	Salaire social minimum — niveau fixé par la loi et adapté à l'indice des prix (art. <a href="#">L.222-2</a> et <a href="#">L.222-3</a> )
Conventions collectives	Dispositions plus favorables éventuelles selon le secteur
Jurisprudence nationale	Requalification du contrat ou dommages et intérêts en cas de mention ambiguë

Veillez à toujours adapter la mention du salaire à la réalité du temps de travail convenu et à la structure du poste. Une formulation imprécise ou incomplète peut fragiliser la validité du contrat et exposer l'employeur à des risques de contentieux.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.