

Le CDD doit-il indiquer la convention collective s'il est repris ?

Réponse courte

Oui, le CDD doit indiquer la **convention collective** applicable même en cas de reprise. Cette mention est une **obligation formelle** pour chaque nouveau contrat écrit, y compris lors d'une reprise ou d'un renouvellement du CDD, dès lors qu'un nouveau contrat écrit est établi. L'article L.121-4 du Code du travail impose explicitement la mention des conventions collectives régissant les conditions de travail comme élément obligatoire du contrat.

L'employeur doit préciser dans le contrat la convention collective concernée, avec son **intitulé exact** et, si possible, sa date de signature ou d'extension. L'absence de cette mention constitue une **irrégularité formelle** susceptible d'entraîner des conséquences en cas de litige, notamment l'application des dispositions les plus favorables au salarié. Cette obligation s'applique quelle que soit la durée du CDD ou le nombre de reprises et renouvellements.

Définition

Le contrat à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail conclu pour une période précise, dont la date de fin ou la réalisation d'un objet déterminé est fixée dès l'origine. La reprise d'un CDD désigne la situation dans laquelle un salarié est réengagé par le même employeur, pour le même poste ou un poste similaire, après une interruption, ou lorsque le contrat initial est renouvelé dans les conditions prévues par la loi. La **convention collective** est un accord écrit conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés et un ou plusieurs employeurs ou groupements d'employeurs, fixant les conditions de travail et d'emploi applicables dans un secteur ou une entreprise.

Conditions d'exercice

L'article L.121-4 du Code du travail impose que tout contrat de travail, y compris le CDD, soit établi par écrit et signé au plus tard au moment de l'entrée en service du salarié. Ce contrat doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires, dont la référence à la convention collective applicable à l'entreprise ou à l'établissement. Cette obligation s'applique à chaque nouveau contrat, y compris en cas de reprise ou de renouvellement d'un CDD, dès lors qu'un nouveau contrat écrit est établi. L'absence de mention de la convention collective dans le CDD constitue une irrégularité formelle susceptible d'entraîner des conséquences en cas de litige, notamment en matière d'application des dispositions plus favorables prévues par la convention.

Modalités pratiques

Lors de la rédaction ou de la reprise d'un CDD, l'employeur doit respecter les étapes suivantes pour assurer la conformité de la mention de la convention collective :

Étape	Action requise
Identification	Vérifier la convention collective applicable (intitulé exact, date de signature ou d'extension)
Mention dans le contrat	Indiquer précisément la référence dans le CDD ou l'avenant
Changement de convention	En cas de modification, mentionner la nouvelle convention dans le nouveau contrat
Avenant de renouvellement	Inclure la référence si l'avenant modifie substantiellement les conditions
Mise à disposition	Tenir un exemplaire à jour à la disposition du salarié (art. L.161-7)

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **vérifier** systématiquement la convention collective applicable avant chaque reprise ou renouvellement d'un CDD, notamment en cas de modification du champ d'application de la convention ou de changement d'activité de l'entreprise. **Indiquer** la convention collective dans le contrat permet d'éviter toute contestation ultérieure sur les droits du salarié, notamment en matière de rémunération, de classification, de congés ou de préavis. En cas de doute sur la convention applicable, **consulter** les textes officiels ou solliciter l'avis des partenaires sociaux concernés. L'omission de cette mention peut être invoquée par le salarié pour réclamer l'application des dispositions les plus favorables prévues par une convention collective étendue ou applicable de droit. Respecter également le délai de carence entre deux CDD successifs.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.121-4	Mentions obligatoires du contrat de travail, dont la convention collective applicable
Art. L.122-1 et suivants	Dispositions relatives au contrat à durée déterminée
Art. L.161-7	Obligation de mise à disposition de la convention collective
Jurisprudence nationale	La mention de la convention collective est une exigence formelle, dont l'absence peut être sanctionnée

L'omission de la mention de la convention collective dans un CDD, même repris, peut entraîner l'application automatique des dispositions les plus favorables au salarié et exposer l'employeur à des litiges en cas de différend sur les conditions de travail.

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.