

EMBAUCHE

La durée du contrat de travail : CDI ou CDD ?

 Rédigé par [agrume](#)

Définition

La clause de durée du contrat est la clause du contrat de travail par laquelle l'employeur définit la durée de l'engagement du salarié : déterminée ou indéterminée.

Il arrive dans certains cas que l'employeur choisisse d'engager le salarié en CDD pour évaluer ses compétences professionnelles avant de l'engager en CDI. Mais attention, cela peut être une fausse bonne idée...

CDI : Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale et générale de la relation de travail.

Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure aux parties (ex : cas de force majeure).

CDD : Le 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. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, 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, il peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

Sources : Ministère de Travail, de l'emploi et de l'insertion

CDI OU CDD : QUEL CONTRAT DE TRAVAIL CHOISIR ?

01 Quels sont les cas de recours autorisés ?

S'agissant d'un CDI

L'employeur peut engager un salarié en CDI dans tous les cas.

S'agissant d'un CDD

L'employeur ne peut engager un salarié en CDD que dans les cas de recours autorisés par la loi, notamment :

- Remplacement ;
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi saisonnier
- Emploi d'usage

02 Quelles sont les interdictions ?

Dans le cadre d'un CDI

L'employeur peut engager un salarié en CDI dans tous les cas, même après un licenciement économique.

Dans le cadre d'un CDD

Même dans les cas de recours autorisés, l'employeur ne peut pas engager un salarié en CDD dans certains cas :

- Dans les 6 mois suivant un licenciement économique, sauf exception ;
- Pour remplacer un salarié gréviste;
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, sauf dérogation accordée par la Dreets.

03 Quelle est la durée maximale ?

Dans le cadre d'un CDI

Il n'y a pas de durée maximale ! Un CDI est un contrat qui n'a pas de limite de temps ni de durée.

Dans le cadre d'un CDD

Contrairement à son rival, le CDD lui à une durée maximale : la durée est déterminée par un événement ou une période.

Selon le cas de recours la durée peut-être limitée par un événement (ex : le retour du salarié dans l'entreprise) ou une durée (ex: 18 mois maximum pour un accroissement temporaire d'activité).

04 Quid de la période d'essai ?

Dans le cadre d'un CDI

L'employeur peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale est de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens;
- 4 mois pour les cadres*

L'employeur peut renouveler une fois la période d'essai si un accord de branche étendu ainsi que la lettre d'engagement ou le contrat de travail en prévoient expressément la possibilité.

Dans le cadre d'un CDD

L'employeur peut prévoir une période d'essai dont la durée maximale est calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- 2 semaines pour un CDD d'une durée initiale de 6 mois ou moins ;
- 1 mois pour un CDD d'une durée initiale de plus de 6 mois*.

L'employeur ne peut pas renouveler la période d'essai.

05 Quel est le coût pour l'employeur ?

Dans le cadre d'un CDI

Le coût de l'employeur est moins élevé. Ce dernier n'est pas redevable de l'indemnité de fin de contrat.

Dans le cadre d'un CDD

Le coût pour l'employeur est plus élevé. En effet, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de fin de contrat égale à 10 % de sa rémunération totale brute, sauf exception (ex. CDD saisonnier, CDD d'usage, CDD conclu avec un étudiant ou lycéen pendant ses vacances scolaires)*

06 Quelles sont les possibilités de rupture pour l'employeur ?

Dans le cadre d'un CDI

Une fois la période d'essai achevée, l'employeur peut rompre le CDI dans les cas suivants :

- Accord de l'employeur et du salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle ;
- Cause réelle et sérieuse de licenciement ;
- Faute simple, grave ou lourde du salarié ;
- Force majeure; Inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail.

Dans le cadre d'un CDD

Une fois la période d'essai achevée, l'employeur peut rompre le CDD avant son terme qu'en cas de :

- Accord de l'employeur et du salarié ;
- Faute grave ou lourde du salarié ;
- Force majeure ;
- Inaptitude physique du salarié constatée par le médecin du travail;
- Embauche du salarié en CDI ;

07 Quelles sont les sanctions de rupture abusive pour l'employeur ?

Dans le cadre d'un CDI

L'employeur qui rompt abusivement le CDI s'expose aux sanctions suivantes :

- Dommages et intérêts de 1 à 2 mois de salaire maximum en fonction de l'ancienneté du salarié (et en tenant compte d'une ancienneté équivalente à celle d'un CDD).
- Remboursement de tout ou partie des indemnités de chômage dans la limite de 6 mois, sauf exception.

Dans le cadre d'un CDD

L'employeur qui rompt abusivement le CDD s'expose aux sanctions suivantes :

- Dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Ce montant ne peut pas être réduit.

Exemple : Si l'employeur rompt abusivement le contrat d'un salarié engagé par CDD pour une durée de 18 mois après 6 mois : dommages et intérêts de 12 mois minimum au lieu de 1 mois maximum si le salarié avait été engagé en CDI.

08 Quel est le degré de risque de contentieux ?

Dans le cadre d'un CDI

Risque de contentieux accru

Dans le cadre d'un CDD

Risque de contentieux faibles

CONCLUSION : CDI OU CDD ?

LE CDI

Pas de cas de recours à justifier

Absence d'interdiction

Absence de durée maximale

Période d'essai plus longue

Coût employeur moins élevé

Possibilités de rupture élargies

Sanctions faibles

Risque de contentieux accru

LE CDD

Cas de recours limités

Interdictions dans certains cas

Durée maximale de 18 mois

Période d'essai moins longue

Coût employeur plus élevé

Possibilité de rupture limité

Sanctions accrues

Risque de contentieux faible

Exemple de rédaction

La rédaction d'un CDI

" Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée. "

La rédaction d'un CDD

"Le présent contrat est conclu pour une durée de [durée] et prendra fin le [date] au soir. Il pourra être éventuellement renouvelé deux fois pour une durée déterminée dans des conditions qui feront l'objet d'un avenant soumis au Salarié avant le terme initialement prévu."

Qui sommes-nous ?

Développé par des avocats spécialisés en droit social, Agrume est un logiciel de gestion RH, unique sur le marché.

Il permet de piloter les procédures RH, de l'embauche à la rupture du contrat de travail, en conformité avec les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Agrume fournit tous les documents nécessaires : il ne s'agit pas de modèles, mais de documents finalisés et vérifiés grâce à un algorithme qui a nécessité plus de 10 ans de recherches.

Des questions sur notre logiciel ?
N'hésitez pas à nous contacter

contact@agrume.fr