

Panorama des **CONTRATS** de travail

- L'essentiel contrat par contrat
- Choisir un contrat selon vos besoins
- Éléments clés pour gérer vos contrats



L'ESSENTIEL CONTRAT PAR CONTRAT

	Signes particuliers	Formalités	Avantages
CDI	<ul style="list-style-type: none"> • Forme normale et générale de la relation de travail. • Contrat conclu sans limitation de durée. 	Contrat de travail écrit (contrat verbal possible en cas de travail à temps complet).	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser le salarié • Organiser la relation de travail dans la durée. • Contribuer à la qualité de vie des salariés.
CDII	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert aux entreprises couvertes par un accord collectif autorisant le CDII. • Contrat conclu sans limitation de durée. • Alternance de périodes travaillées et non travaillées organisée sur l'année pour des emplois permanents. 	Contrat de travail écrit mentionnant notamment : <ul style="list-style-type: none"> - la durée annuelle minimale de travail, - les périodes de travail, - la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser le salarié. • Faire face à des variations d'activités (saisons touristiques...). • Organiser la relation de travail dans la durée. • Contribuer à la qualité de vie des salariés.
CDD	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat conclu pour une durée limitée, dans les cas autorisés par la loi : 	Contrat de travail écrit.	Renforcer les équipes pour gérer un besoin ponctuel sans augmenter l'effectif permanent de l'entreprise.
	- remplacement d'un salarié (ou non salarié : chef d'entreprise, son conjoint...) : le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	<ul style="list-style-type: none"> - mention du nom et de la qualification de la personne remplacée. - contrat avec terme précis : mention de la date d'échéance. - contrat sans terme précis : mention de la durée minimale d'emploi. 	
	- surcroît passager d'activité (commande exceptionnelle, travaux urgents de sécurité...).	- mention de la date d'échéance du contrat.	
	- emplois saisonniers.	- contrat avec terme précis : mention de la date d'échéance.	
	- dans des secteurs déterminés (hôtellerie, déménagement...) : emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à un CDI.	- contrat sans terme précis : mention de la durée minimale d'emploi.	
CDD-OD	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert aux entreprises couvertes par accord d'entreprise (ou collectif de branche étendu) fixant le cadre de ce CDD. • Contrat conclu pour une durée limitée : la réalisation d'une mission définie (en dehors d'un accroissement temporaire d'activité). 	Contrat de travail écrit comportant notamment la mention « CDD à objet défini ».	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre la réalisation d'un projet précis. • Recruter des ingénieurs et cadres. • Apporter une réponse adaptée à des nécessités économiques.
CDD «seniors»	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat conclu pour une durée limitée (terme fixé avec précision). 	Contrat de travail écrit comportant notamment la mention « CDD Seniors ».	Recruter des salariés expérimentés de plus de 57 ans sans autre motif.
CTT	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisation des services d'un prestataire externe (l'entreprise de travail temporaire - ETT) qui met un travailleur à la disposition de l'entreprise. • Cas de recours identiques à ceux autorisés par la loi pour le CDD (voir ci-dessus «CDD»). 	Contrat de mise à disposition conclu entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice.	Répondre à un besoin ponctuel sans gestion administrative du recrutement et de l'emploi.
CTTP	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une durée du travail inférieure à la durée légale (35h/semaine) ou, si elle est moindre, à celle appliquée dans l'entreprise. • Conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du temps partiel conformément à l'accord collectif applicable dans l'entreprise. En l'absence d'accord, après avis des élus du personnel ou, à défaut, après information de l'inspecteur du travail. • Contrat de travail écrit précisant notamment : <ul style="list-style-type: none"> - le cadre du temps partiel : semaine, mois ou année (temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année), - la répartition du temps de travail, - les conditions du recours aux heures complémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuster le rythme de travail aux besoins de l'activité.

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CDII Contrat à Durée Indéterminée Intermittent

CDD Contrat à Durée Déterminée

CTT Contrat de Travail Temporaire

CTTP Contrat de Travail à Temps Partiel

CDD-OD Contrat à Durée Déterminée à Objet Défini

CHOISISSEZ UN CONTRAT EN FONCTION DE VOS BESOINS

Recruter sur un nouvel emploi ou un poste vacant

Vous voulez...	Le contrat le plus adapté et ses principaux avantages	Des limites ?
Pouvoir un poste vacant après le départ ou la mutation de son titulaire	<p style="text-align: center;">CDI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun formalisme ni condition à remplir. • Le contrat peut prévoir une période d'essai renouvelable. 	Sans terme prévu à l'avance, le CDI peut toutefois être rompu : <ul style="list-style-type: none"> - pendant la période d'essai (pas de motif à invoquer mais respecter un délai de préavis variable selon la durée de présence du salarié) ; - après la période d'essai, par le salarié (démission) ou par l'employeur (licenciement à motiver et procédure à respecter) ou encore d'un commun accord (rupture conventionnelle).
Recruter en attendant l'arrivée d'un salarié embauché en CDI mais pas encore disponible	<p style="text-align: center;">CDD CTT</p> <p>Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.</p>	Durée maximale du contrat ou de la mission : 9 mois (renouvellement inclus pour le contrat ou la mission avec terme précis).
Pallier temporairement le départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	<p style="text-align: center;">CDD CTT</p> <p>Le contrat permet de pourvoir un poste dont la disparition est programmée.</p>	Durée maximale du contrat ou de la mission : 24 mois (renouvellement inclus).
Créer un emploi, fidéliser les salariés	<p style="text-align: center;">CDI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aucun formalisme ni condition à remplir. • La relation avec le salarié s'inscrit dans la durée. • Le contrat peut prévoir une période d'essai renouvelable. 	Sans terme prévu à l'avance, le CDI peut toutefois être rompu : <ul style="list-style-type: none"> - pendant la période d'essai (pas de motif à invoquer mais respecter un délai de préavis variable selon la durée de présence du salarié) ; - après la période d'essai, par le salarié (démission) ou par l'employeur (licenciement à motiver et procédure à respecter) ou encore d'un commun accord (rupture conventionnelle).

Assurer un remplacement temporaire

Vous voulez remplacer...	Le contrat le plus adapté et ses principaux avantages	Des limites ?
Un salarié momentanément absent de son poste de travail (maladie, congés...)	<p style="text-align: center;">CDD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis. • Le contrat peut débuter avant le départ du salarié remplacé et prendre fin 2 jours après son retour. 	CDD ou mission avec terme précis : durée totale limitée à 18 mois (renouvellement inclus).
	<p style="text-align: center;">CTT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de prévoir une mission avec ou sans terme précis. • La mission peut débuter avant le départ du salarié remplacé. Dans certaines limites, elle peut finir avant ou après l'échéance prévue. 	
Un CDD ou un intérimaire absent	<p style="text-align: center;">CDD CTT</p>	
Un salarié passé provisoirement à temps partiel	Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis.	
Le chef d'entreprise (ou le chef de l'exploitation agricole), son conjoint, l'associé non salarié d'une société civile	<p style="text-align: center;">CDD CTT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis. • Le contrat peut débuter avant le départ de la personne remplacée et prendre fin 2 jours après son retour. 	

Faire face à des missions ou travaux ponctuels

Quel objectif ?	Le contrat le plus adapté et ses principaux avantages	Des limites ?
Travaux urgents pour prévenir des accidents	CDD / CTT	<ul style="list-style-type: none"> La durée maximale du contrat ou de la mission ne peut excéder 9 mois. Les travaux ne doivent pas être « particulièrement dangereux » au sens du code du travail.
	L'effectif de l'entreprise peut être renforcé pour permettre la réparation de matériel, d'installation ou de bâtiment présentant, en l'état, un danger.	
Travaux saisonniers	CDD / CTT	L'augmentation de l'activité doit survenir à des dates à peu près fixes et avoir un caractère habituel et prévisible (tourisme, agriculture et agro-alimentaire).
	<ul style="list-style-type: none"> Le contrat permet de renforcer les effectifs au moment où l'activité de l'entreprise augmente. Conclu pour la durée de la saison, le contrat ne mentionne pas de terme précis. 	
Commande exceptionnelle, surplus d'activité, tâches occasionnelles	CDII	Le recours au CDII doit être autorisé par un accord collectif applicable à votre entreprise.
	Le contrat permet de fidéliser le salarié.	
Commande exceptionnelle, surplus d'activité, tâches occasionnelles	CDD / CTT	Sauf CDD ou mission de moins de 3 mois, le contrat ne peut pas être conclu si vous avez licencié pour motif économique au cours des 6 derniers mois.
	La durée du contrat peut atteindre 18 mois.	
Activités temporaires dans des secteurs déterminés	CDD / CTT	<ul style="list-style-type: none"> Votre entreprise doit appartenir à un secteur visé par le code du travail (déménagement, hôtellerie-restauration, spectacle...) ou par un accord collectif autorisant ce type de contrat dit « d'usage ». Le recours au CDD pour l'emploi concerné relève d'un usage bien établi dans la profession.
	Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	
Vendanges	CDD	La durée maximale du contrat est limitée à 1 mois.
	Le contrat peut être conclu, y compris avec des personnes en activité (salariés, fonctionnaires) pour préparer et réaliser les vendanges.	
Commande exceptionnelle à l'exportation	CDD / CTT	La durée minimale du contrat ou de la mission : 6 mois.
	La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	
Mission pour répondre à des nécessités économiques requérant les compétences d'un ingénieur ou cadre	CDD-OD	<ul style="list-style-type: none"> Nécessité d'un accord d'entreprise ou collectif étendu fixant préalablement le cadre de ce CDD. Durée minimal du contrat : 18 mois.
	<ul style="list-style-type: none"> La durée du contrat peut atteindre 36 mois. Possibilité de rupture par anticipation. 	
Mission nécessitant les compétences d'un salarié expérimenté	CDD « seniors »	La durée initiale du contrat est de 18 mois maximum (renouvelable une fois).
	<ul style="list-style-type: none"> Pas de motif spécial pour y recourir. La durée du contrat peut atteindre 36 mois. 	
Mission à l'étranger	CDD / CTT	Intérim : une clause de rapatriement figure obligatoirement dans le contrat de mission.
	La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	

Recruter avec des durées de travail aménagées

Vous voulez recruter	Le contrat le plus adapté et ses principaux avantages	Des limites ?
À temps partiel	Tous contrats	Respectez les règles relatives au type de contrat conclu (CDD...).
	Tous les contrats de travail peuvent prévoir une durée de travail à temps partiel (inférieure à 35 h/semaine ou à la durée pratiquée dans l'entreprise).	
Avec une durée du travail organisée sur l'année	Tous contrats	<ul style="list-style-type: none"> Votre entreprise doit appliquer un accord collectif prévoyant cet aménagement de la durée du travail. A défaut, application du décret permettant l'organisation de la durée du travail sur 4 semaines au plus.
	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de répartir la durée du travail sur tout ou partie de l'année en organisant l'alternance de périodes haute activité/basse activité avec décompte spécifique des heures supplémentaires. 	
Avec une durée du travail organisée sur l'année	CDII	<ul style="list-style-type: none"> Le recours au CDII doit être autorisé par un accord collectif applicable à votre entreprise. Renseignez-vous auprès de votre organisation professionnelle.
	Possibilité d'organiser l'alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.	

QUELQUES ÉLÉMENTS CLÉS POUR GÉRER VOS CONTRATS DE TRAVAIL

	Effet de seuil	Coûts salariaux	Modalités de cessation du contrat
CDI	Prise en compte du salarié (au prorata temporis si temps partiel).	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire correspondant à l'emploi occupé. • Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi et les accords collectifs applicables à l'entreprise. • Avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise (chèques-restaurant,...). • Accès à la formation : plan de formation et, sous condition d'ancienneté : DIF, congés de formation, période de professionnalisation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement : <ul style="list-style-type: none"> - procédure de licenciement à respecter ; - versement d'une indemnité de licenciement (sauf faute grave ou lourde) à compter de 2 ans d'ancienneté (sauf convention collective plus favorable) ; - respect d'un préavis (sauf faute grave ou lourde) ; - solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice (sauf faute lourde) et des primes dues (13^e mois...); <i>Modalités particulières applicables en cas de licenciement pour motif économique.</i> • Démission : solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice et des primes dues (13^e mois...). • Rupture conventionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - convention à négocier librement (formulaire type), puis demande d'homologation à adresser à la DDTEFP ; - versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. - solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice et des primes dues (13^e mois,...).
CDI I	Prise en compte du salarié au prorata de son temps de présence.	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire correspondant à l'emploi occupé. • Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi et les accords collectifs applicables à l'entreprise. • Avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise (chèques-restaurant,...). • Droits liés à l'ancienneté : les périodes non travaillées sont prises en compte. • Accès à la formation : plan de formation et, sous condition d'ancienneté : (DIF, congés de formation, période de professionnalisation). 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement : <ul style="list-style-type: none"> - procédure de licenciement à respecter ; - versement d'une indemnité de licenciement (sauf faute grave ou lourde) à compter de 2 ans d'ancienneté (sauf convention collective plus favorable) ; - respect d'un préavis (sauf faute grave ou lourde) ; - solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice (sauf faute lourde) et des primes dues (13^e mois,...). • Démission : solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice et des primes dues (13^e mois...). • Rupture conventionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - convention à négocier librement (formulaire type), puis demande d'homologation à adresser à la DDTEFP ; - versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. - solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice et des primes dues (13^e mois,...).
CDD	<ul style="list-style-type: none"> • Cas général : prise en compte du salarié au prorata de son temps de présence (et de sa durée du travail si à temps partiel). • CDD de remplacement : non prise en compte dans l'effectif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base équivalent à celui d'un CDI à fonctions et qualification égales. • Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi et les accords collectifs applicables à l'entreprise. • Avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise (chèques-restaurant,...). • Droits liés à l'ancienneté : si le salarié remplit la condition d'ancienneté requise. • Accès à la formation : plan de formation et, sous conditions particulières, DIF et congés de formation. • Contribution formation spécifique (1 %) sauf CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou transformé en CDI ou contrats aidés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cas autorisés de rupture anticipée : <ul style="list-style-type: none"> - faute grave ; - force majeure ; - embauche en CDI justifiée par le salarié ; - commun accord employeur/salarié. • Arrivée à échéance : <ul style="list-style-type: none"> - versement au salarié de l'indemnité de fin de contrat : 10 % (6 % dans certains secteurs) du montant total des rémunérations versées pendant le contrat (y compris indemnité compensatrice de congés payés). • Cas d'exonération : contrats saisonniers (dont contrat vendanges), contrats « d'usage », « jobs d'été », CDD poursuivi en CDI, rupture anticipée du CDD par le salarié, faute grave du salarié, refus du salarié d'une proposition de CDI pour un même emploi assorti d'un salaire équivalent. - indemnité compensatrice de congés payés (10 %).

QUELQUES ÉLÉMENTS CLÉS POUR GÉRER VOS CONTRATS DE TRAVAIL (suite)

	Effet de seuil	Coûts salariaux	Conséquences de la cessation du contrat
CTT	<ul style="list-style-type: none"> • Cas général : prise en compte sauf pour le calcul de la participation formation continue, versement transport et tarification accident du travail. • Intérim de remplacement : non prise en compte dans l'effectif. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base équivalent à celui d'un permanent à fonctions et qualification égales. • Cotisations et contributions sociales et fiscales prévues par la loi. Protection sociale complémentaire spécifique. • Accès aux équipements collectifs de l'entreprise. Pour les autres avantages (centre de vacances,...) y compris l'accès à la formation, l'intérimaire relève de l'entreprise de travail temporaire. <p>À noter : c'est l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui rémunère l'intérimaire et assume l'ensemble des obligations à la charge de l'employeur (bulletin de paie, formation,...). Le coût facturé à l'entreprise utilisatrice inclut l'ensemble des frais salariaux (rémunération, primes, charges...) ainsi que la rémunération de la prestation de service de l'ETT.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cas autorisés de rupture anticipée : <ul style="list-style-type: none"> - faute grave ; - force majeure ; - embauche en CDI justifiée par l'intérimaire. • Au terme de la mission : <ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de fin de mission (facturée par l'ETT) : 10 % du montant total des rémunérations dues au titre de la mission (y compris indemnité compensatrice de congés payés). Cas d'exonération : mission poursuivie immédiatement en CDI, rupture de la mission par le salarié ou pour une faute grave du salarié ; - Indemnité compensatrice de congés payés (10 %) (facturée par l'ETT).
CTTP	Prise en compte du salarié au prorata de sa durée du travail.	<ul style="list-style-type: none"> • Principe : égalité de traitement entre salarié à temps partiel et salarié à temps complet. • Salaire, primes, charges sociales : au prorata du temps de travail. • Avantages sociaux : application possible de la règle de proportionnalité. <p>À noter : la durée de la période d'essai, des congés payés, de l'ancienneté et du préavis se calcule comme pour les salariés à temps complet (pas de proratisation).</p>	En fonction de la forme du contrat : CDI, CDD...