



Panorama des **CONTRATS** de travail

L'essentiel contrat par contrat

Choisissez un contrat en fonction
de vos besoins

Quelques éléments clés pour gérer
vos contrats de travail

L'ESSENTIEL CONTRAT PAR CONTRAT

	Signes particuliers	Formalités	Avantages
CDI	Conclu sans limitation de durée.	Contrat de travail écrit ou (si à temps complet) oral.	<ul style="list-style-type: none"> • Fidéliser le salarié • Organiser la relation de travail dans la durée.
CNE	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert aux entreprises de 20 salariés au plus. • Contrat débutant sur une période de consolidation au cours de laquelle les formalités de rupture sont allégées. 	Contrat de travail écrit comportant notamment : <ul style="list-style-type: none"> - la mention « CNE » ; - la durée de la période de consolidation (2 ans maximum). 	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter sur un projet d'emploi durable malgré les difficultés à anticiper l'évolution de la conjoncture économique. • Utiliser un mode de rupture assoupli pendant la période de consolidation.
CDII	<ul style="list-style-type: none"> • Ouvert aux entreprises couvertes par un accord collectif autorisant le CDII. • Alternance de périodes travaillées et non travaillées organisées 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,...).
CDD	Contrat conclu pour une durée limitée, dans les cas autorisés par la loi : <ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un salarié (ou non salarié : chef d'entreprise, son conjoint...). Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis. 	Contrat de travail écrit. <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. 	Renforcer les équipes pour gérer un besoin ponctuel sans augmenter l'effectif permanent de l'entreprise.
	<ul style="list-style-type: none"> - surcroît passager d'activité (commande exceptionnelle, travaux urgents de sécurité...). 	Mention de la date d'échéance du contrat.	
	<ul style="list-style-type: none"> - emplois saisonniers ; - dans des secteurs précis (hôtellerie, déménagement...) : emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir à un CDI. 	<ul style="list-style-type: none"> - contrat avec terme précis : mention de la date d'échéance. - contrat sans terme précis : mention de la durée minimale d'emploi. 	
CDD "seniors"	Conclu pour une durée limitée (terme fixé avec précision).	Contrat de travail écrit comportant 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). 	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	Mise en place d'une durée du travail inférieure à la durée légale (35 h/ semaine) ou, si elle est moindre, à celle appliquée dans l'entreprise.	<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 ou mois (ou année en cas d'accord de modulation) ; - la répartition du temps de travail ; - les conditions du recours aux heures complémentaires. 	Ajuster le temps de travail aux besoins de l'activité.

CDI Contrat à Durée Indéterminée

CDD Contrat à Durée Déterminée

CNE Contrat Nouvelles Embauches

CTT Contrat de Travail Temporaire

CDII Contrat à Durée Indéterminée Intermittent

CTTP Contrat de Travail à Temps Partiel

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 ?
Pourvoir un poste vacant après le départ ou la mutation de son titulaire	CDI <ul style="list-style-type: none"> Aucun formalisme ni condition à remplir. Le contrat peut prévoir une période d'essai renouvelable. 	Votre entreprise doit compter 20 salariés au plus.
	CNE Le contrat débute sur une période dite de « consolidation » de 2 ans maximum durant laquelle le contrat peut être rompu avec des formalités allégées.	
Recruter en attendant l'arrivée d'un salarié embauché en CDI mais pas encore disponible	CDD CTT Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	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	CDD CTT Le contrat permet de pourvoir un poste dont la disparition est programmée.	Durée maximale du contrat ou de la mission : 24 mois (renouvellement inclus).
Créer un emploi	CDI <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. 	
Créer un emploi dans un contexte incertain	CNE Le contrat débute sur une période dite de « consolidation » de 2 ans maximum durant laquelle le contrat peut être rompu avec des formalités allégées.	Votre entreprise doit compter 20 salariés au plus.
Embaucher votre premier salarié	CDI <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. 	Votre entreprise doit compter 20 salariés au plus.
	CNE Le contrat débute sur une période dite de « consolidation » de 2 ans maximum durant laquelle le contrat peut être rompu avec des formalités allégées.	
Attirer de nouveaux salariés, les fidéliser	CDI <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. 	

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...)	CDD <ul style="list-style-type: none"> Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis. Le contrat peut débiter avant le départ du salarié remplacé et prendre fin 2 jours après son retour. 	
	CTT <ul style="list-style-type: none"> Possibilité de prévoir une mission avec ou sans terme précis. La mission peut débiter avant le départ du salarié remplacé. Dans certaines limites, elle peut finir avant ou après l'échéance prévue. 	
Un CDD ou un intérimaire absent	CDD CTT Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis.	CDD ou mission avec terme précis : durée totale limitée à 18 mois (renouvellement inclus).
Un salarié provisoirement à temps partiel	CDD CTT 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...	CDD CTT <ul style="list-style-type: none"> Possibilité de conclure le contrat avec ou sans terme précis. Le contrat peut débiter avant le départ de la personne remplacée et prendre fin 2 jours après son retour. 	

Faire face à des travaux ou missions ponctuels

Quel objectif ?	Le contrat le plus adapté et ses principaux avantages	Des limites ?
Travaux urgents pour prévenir des accidents	CDD CTT 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.	<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.
	CDII Le contrat permet de fidéliser le salarié	
Travaux saisonniers	<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. 	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). Le recours au CDII doit être autorisé par un accord collectif applicable à votre entreprise.
	CDII Le contrat permet de fidéliser le salarié	
Commande exceptionnelle, surplus d'activité, tâches occasionnelles	CDD CTT La durée du contrat peut atteindre 18 mois.	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.
Activités temporaires dans certains secteurs	CDD CTT Le contrat peut être conclu avec ou sans terme précis.	<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.
	CDD	
Vendanges	CDD Le contrat peut être conclu, y compris avec des personnes en activité (salariés, fonctionnaires) pour préparer et réaliser les vendanges.	La durée maximale du contrat est limitée à 1 mois.
Commande exceptionnelle à l'exportation	CDD CTT La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	La durée minimale du contrat ou de la mission : 6 mois
	CDD	
Mission à l'étranger	CDD CTT La durée du contrat peut atteindre 24 mois.	Intérim : une clause de rapatriement figure obligatoirement dans le contrat de mission.

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 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).	Respectez les règles relatives au type de contrat conclu (CDD, CNE,...).
	Tous contrats Possibilité de répartir la durée du travail sur l'année en organisant l'alternance de périodes haute activité/basse activité sans recours aux heures supplémentaires ou au chômage partiel.	
Avec une durée du travail organisée sur l'année	CDII Possibilité d'organiser l'alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.	<ul style="list-style-type: none"> Votre entreprise doit appliquer un accord de modulation. La durée maximale de travail est limitée à 1607 h/an. Intérimaires : application de la modulation si l'accord le prévoit et pour des missions d'au moins 4 semaines.
	CDII Possibilité d'organiser l'alternance entre périodes travaillées et périodes non travaillées.	<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.

QUELQUES ÉLÉMENTS CLÉS POUR GÉRER VOS CONTRATS DE TRAVAIL

	Effet de seuil	Coûts salariaux	Conséquences de la 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,...) ; • Démission : solde des congés payés par versement d'une indemnité compensatrice (sauf faute lourde) et des primes dues (13^e mois,...).
CNE	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"> • Rupture par l'employeur au cours de la période de consolidation (2 ans maximum) : <ul style="list-style-type: none"> - notification de la rupture par lettre recommandée avec accusé de réception ; - préavis à respecter (sauf faute grave ou force majeure) : 2 semaines pour un contrat conclu depuis moins de 6 mois. Un mois dans les autres cas ; - versement d'une indemnité au salarié (sauf faute grave) : 8 % du montant total de la rémunération brute due depuis le début du contrat (y compris indemnité compensatrice de congés payés) ; - versement d'une contribution à l'Assédic (sauf faute grave du salarié) : 2 % de la rémunération brute due depuis le début du contrat. • Au terme de la période de consolidation : application des règles de rupture du CDI (voir ci-dessus).
CDII	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 (sauf faute lourde) 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 permanent 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 : non dus si le salarié ne remplit pas 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. 	<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. • Au terme du contrat : <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 : non prise en compte 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,...), 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 (à négocier).</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 et du préavis se calcule comme pour les salariés à temps complet (pas de proratisation).</p>	En fonction de la forme du contrat : CDI, CNE, CDD...