

## La distinction CDI – CDD

### ☆ Qu'est qu'un contrat de travail ?



Le contrat de travail est un **contrat** par lequel **une personne**, le salarié, **s'engage à fournir un travail** pour le compte et sous la direction d'une autre personne, l'employeur, et cela **moyennant rémunération**.

### ☆ Les différentes formes de contrat de travail

**Le Contrat à Durée Indéterminée (CDI)** : La forme contractuelle de **principe** pour le contrat de travail est le **contrat à durée indéterminée**. Lorsqu'il n'y a pas de contrat de travail, la jurisprudence considère que le salarié est en contrat à durée indéterminée à temps plein.

**Le Contrat à Durée Déterminée (CDD)** : Le contrat à **durée déterminée** est strictement réglementé et les motifs de recours à ce type de contrat sont énumérés par la loi :

- remplacement d'un salarié ou d'un collaborateur,
- travail saisonnier,
- accroissement temporaire d'activité,
- les emplois « d'usage » dont la liste est fixée par décret.



Par ailleurs, pour être valable, le contrat doit remplir un **formalisme** bien précis, l'écrit doit comporter les éléments suivants sous peine d'une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée :

- l'identité des parties,
- le motif de recours,
- la durée du contrat,

**Avertissement** : La consultation de cette fiche ne saurait remplacer un entretien privé avec un juriste qui sera seul en mesure d'apporter une solution précise à votre problème et en lien avec toute évolution du droit. Nous ne saurions donc être considéré comme responsable de toute utilisation qui pourrait être faite de cette fiche et de son contenu, de quelque façon que ce soit.


Comité de pilotage du **Tourisme Vert**  
octobre 2008

- la période d'essai (1 jour par semaine pour les contrats inférieurs à 6 mois, sans excéder 15 jours, 1 mois pour les contrats supérieurs à 6 mois).
- la désignation de l'emploi occupé,
- le montant de la rémunération,
- le lieu de travail,
- l'intitulé de la convention applicable,
- le nom de la caisse de retraite complémentaire,
- la signature du salarié,
- le nom et la qualification du salarié remplacé.



**Attention** : le contrat doit être remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, sinon le contrat sera réputé conclu à durée indéterminée.


La **durée** du contrat à durée déterminé est **strictement réglementée** et **varie** en fonction du terme du contrat.

CDD comportant un terme précis	CDD conclu sans terme précis
<p>Les <b>dates</b> de <b>début</b> et de <b>fin</b> doivent être clairement mentionnés.</p> <p>La <b>durée maximale</b> de ces contrats est <b>limitée</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* en général à 18 mois.</li><li>* 9 mois si le CDD est justifié par des travaux d'urgence nécessités par des mesures de sécurité.</li><li>* 24 mois si CDD est justifié par une commande exceptionnelle à l'exportation.</li><li>* 8 mois pour les contrats saisonniers durée spécifique pour les contrats liés à la politique de l'emploi : 36 mois max pour les « CDD séniors ».</li></ul> <p>Le <b>renouvellement</b> est <b>limité</b> à une fois dans la limite des durées maximales exposées ci-dessus.</p> <p>Lorsqu'il y a renouvellement l'employeur doit respecter un <b>délai de carence</b> d'une durée équivalent au tiers du contrat. Exemple : pour un CDD de 3 mois, la période de carence sera de 1 mois.</p>	<p>Le CDD peut comporter un <b>terme imprécis</b> pour les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>* pour <b>remplacer</b> un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.</li><li>* pour les emplois à caractère <b>saisonnier</b>.</li></ul> <p>Dans ces deux cas, le contrat doit comporter une durée <b>minimale</b> et aura pour terme la fin de l'absence ou de la saison.</p> 

**Avertissement** : La consultation de cette fiche ne saurait remplacer un entretien privé avec un juriste qui sera seul en mesure d'apporter une solution précise à votre problème et en lien avec toute évolution du droit. Nous ne saurions donc être considéré comme responsable de toute utilisation qui pourrait être faite de cette fiche et de son contenu, de quelque façon que ce soit.

☆ **Les motifs de rupture**

CDD	CDI
<p><b><u>Rupture anticipée :</u></b> Accord des parties. Force majeure. Faute grave (ou lourde du salarié). Si le salarié justifie d'une embauche en CDI (avec respect du préavis).</p> <p><b><u>Rupture par la survenance du terme</u></b></p>	<p>Accord des parties. Force majeure. Transaction. Démission du salarié. Départ ou mise à la retraite. Décès du salarié. Licenciement pour motif personnel ou économique.</p>



☆ **Que verser en cas de rupture ?**

CDD	CDI
<p><b><u>Au terme du contrat :</u></b> Indemnité compensatrice de congés payés. Indemnité de précarité (sauf pour les étudiants et les contrats saisonniers).</p> <p><b><u>En cas de rupture anticipée injustifiée :</u></b> La partie fautive devra verser en plus des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations brutes qu'elle aurait perçues si le contrat avait été mené à terme.</p>	<p><b><u>En cas de démission :</u></b> Préavis à effectuer. Indemnité compensatrice de congés payés.</p> <p><b><u>En cas de licenciement :</u></b></p> <p><b><u>Pour motif réel et sérieux et licenciement économique :</u></b> Indemnité de licenciement (pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté). Préavis à effectuer. Indemnité compensatrice de congés payés.</p> <p><b><u>Pour faute grave :</u></b> Indemnité compensatrice de congés payés.</p> <p><b><u>Pour faute lourde :</u></b> Rien à verser.</p>



**Avertissement :** La consultation de cette fiche ne saurait remplacer un entretien privé avec un juriste qui sera seul en mesure d'apporter une solution précise à votre problème et en lien avec toute évolution du droit. Nous ne saurions donc être considéré comme responsable de toute utilisation qui pourrait être faite de cette fiche et de son contenu, de quelque façon que ce soit.